

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL, DAN SARAN

V.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut:

- a. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja;
- b. Iklim kerja berpengaruh terhadap kepuasan;
- c. Stres kerja berpengaruh terhadap;
- d. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja;
- e. Iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja;
- f. Stres kerja dan iklim kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja; dan
- g. Stres kerja dan iklim kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

V.2 Implikasi Manajerial

- a. Variabel stres kerja pada penelitian ini mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam menentukan kinerja pegawai, namun tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Stres kerja merupakan faktor yang mempunyai pengaruh 0,314 terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan kondisi ini, perusahaan perlu mengevaluasi kebijakan-kebijakannya yang sebelumnya berpotensi menimbulkan munculnya stres bagi pegawai. Diperlukan upaya-upaya nyata yang berkesinambungan untuk menurunkan tingkat stres pegawai di tempat kerja misalnya dengan menyediakan sarana prasarana kerja yang memadai, memastikan jumlah pegawai pada bagian pelayanan cukup untuk menangani

berbagai pekerjaan, menerapkan pengelolaan yang baik terhadap sistem kerja pegawai termasuk di dalamnya pembagian tugas yang jelas pada masing-masing pegawai, menjaga hubungan dan pola kerja yang baik antar pegawai, memastikan adanya komunikasi dua arah dan kerjasama yang baik antara pegawai dan pimpinan, memastikan adanya informasi yang cukup bagi para pegawai pada bagian pelayanan untuk mendukung penyelesaian pekerjaannya dan upaya-upaya lain yang dapat menekan tingkat stres pegawai.

- b. Pada penelitian ini variabel iklim kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Variabel iklim kerja merupakan faktor yang mempunyai pengaruh sebesar 0,489 terhadap kepuasan kerja dan 0.507 terhadap kinerja. Berdasarkan kondisi ini, maka pimpinan di Direktorat Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja perlu mengevaluasi kebijakan-kebijakannya dalam rangka menciptakan iklim kerja yang sehat, kondusif dan dapat diterima oleh para pegawai. Adanya sosialisasi yang berkesinambungan terhadap tujuan, visi dan misi organisasi sangat diperlukan agar pegawai dapat mengetahui dengan jelas arah dan tujuan ke depan. Adanya pengelolaan personalia dan promosi pegawai yang berdasarkan kompetensi akan semakin memacu pegawai dalam berprestasi dan dapat meningkatkan kinerjanya. Membina saling percaya antar sesama pegawai (antar pegawai dan pegawai dengan pimpinan), saling mendukung antar anggota organisasi, adanya komunikasi yang sehat dalam organisasi, lingkungan organisasi yang kondusif adalah parameter-parameter yang harus

secara terus menerus harus dibina oleh seluruh *stakeholders* dalam rangka mencapai iklim kerja yang sehat dan baik.

- c. Pada penelitian ini variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja pegawai. Variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh sebesar 0,510 terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan kondisi ini, perusahaan perlu mengevaluasi kebijakan-kebijakannya untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai. Diperlukan kebijakan kompensasi, pengembangan karir dan promosi yang lebih adil, transparan dan berdasarkan kompetensi dan prestasi kerja kepada seluruh pegawai agar dapat meningkatkan kinerja adalah upaya-upaya yang harus lebih ditekankan pada kebijakan internal Direktorat Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja jika ingin meningkatkan kinerja pegawai.

V.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi diatas, penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut :

- a. Bagi organisasi, walaupun stres kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, tetapi para pemimpin di organisasi tetap perlu memperhatikan stress kerja pegawai terutama yang berkaitan dengan beban kerja, supaya kinerja pegawai di organisasi dapat optimal.
- b. Bagi organisasi, berkaitan dengan kuatnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, sebaiknya pimpinan Organisasi perlu memperhatikan hal-hal yang menyebabkan kepuasan kerja pegawai, pengembangan karir dan promosi

harus lah lebih adil berdasarkan kompetensi dan prestasi kerja. Pemberian kompensasi juga haruslah berdasarkan kinerja dan prestasi kerja.

- c. Bagi peneliti selanjutnya, yang ingin meneliti institusi pemerintahan, akan lebih baik jika dilaksanakan dalam situasi dan kondisi yang kondusif bagi responden untuk mengisi kuesioner yang diberikan, misalkan ketika kegiatan belum jalan atau belum akhir pertanggung jawaban anggaran. Dengan cara ini diharapkan dapat mengurangi bias yang diakibatkan responden menjawab item dengan terburu-buru.
- d. Bagi peneliti selanjutnya, yang ingin meneliti stress kerja, masih banyak yang harus digali khususnya berkaitan dengan hubungan yang bersifat negatif terhadap kepuasan kerja.
- e. Bagi peneliti selanjutnya juga, masih ada faktor-faktor yang lain yang berpengaruh terhadap Kinerja yang perlu dikaji lebih jauh seperti, komitmen organisasi, kepemimpinan, motivasi dan lain sebagainya

