

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

Pada bab ini, peneliti akan membahas mengenai simpulan, implikasi, dan rekomendasi berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dari perhitungan dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya.

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan berikut kesimpulan mengenai Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, yang dibagi menjadi beberapa poin yaitu:

1. Keadaan Stres Kerja di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Keadaan stres kerja di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat berada dalam kondisi yang baik. Dengan demikian, dapat dikatakan menurut responden secara umum stres kerja sudah dikelola dengan baik, baik itu oleh pegawai maupun lembaga. Pada penelitian ini stres kerja mengacu pada 4(empat) indikator yakni beban kerja, tekanan atau desakan waktu, konflik antar pribadi, dan ambiguitas peran.

2. Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat berada dalam kondisi sangat baik. Dengan demikian menurut responden, secara umum hasil kinerja pegawai sudah sangat baik sehingga dapat terciptanya hasil kerja yang berkualitas dan optimalnya mutu organisasi. Dalam penelitian ini terdapat 5(lima) indikator kinerja pegawai yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, kehadiran, dan kemampuan kerjasama.

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis penelitian, diperoleh hasil yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai dengan tingkat korelasi rendah atau lemah antara stres kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Dari hipotesis yang diajukan, hipotesis yang diajukan peneliti diterima yang berbunyi terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Stres yang dialami pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat berada pada tingkatan rendah karena stres kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Artinya jika stres kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat juga. Stres ini termasuk ke dalam *good stress* atau yang disebut dengan *Eustress*.

5.2 Implikasi

Berdasarkan temuan penelitian, didapatkan hasil bahwa Stres Kerja menjadi salah satu faktor menurun atau meningkatnya Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Hal tersebut di dukung oleh hasil uji penelitian yang menunjukkan keadaan Stres Kerja yang ada pada lembaga berada dalam keadaan baik. Jika stres kerja tidak dikelola dengan baik akan mengakibatkan pegawai mengalami stres pada tingkat tinggi hal tersebut akan diikuti dengan menurunnya kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Dengan demikian guna meningkatkan kinerja pegawai salah satu upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan mengelola sumber daya manusia khususnya pada pengelolaan stres kerja para pegawai. Jika stres kerja tidak dikelola dengan baik dan stres kerja berada pada tingkat yang tinggi maka akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai yang akan menghambat tercapainya tujuan organisasi.

5.3 Rekomendasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat peneliti berikan yang diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak khususnya bagi lembaga maupun peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang serupa. Adapun rekomendasi yang dapat peneliti berikan meliputi:

5.3.1 Bagi Lembaga

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai stres kerja, keadaan stres kerja di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat berada dalam kondisi yang baik. Akan tetapi, terdapat beberapa hal yang perlu ditingkatkan sebagai upaya untuk mengurangi stres kerja pegawai yaitu indikator tekanan atau desakan waktu. Hal ini dikarenakan indikator tersebut memperoleh skor terendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Dengan demikian rekomendasi yang dapat penulis berikan yaitu lembaga dapat menganalisis kembali beban kerja pegawai dengan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga beban kerja dengan waktu penyelesaian pekerjaan menjadi seimbang. Hal tersebut dikarenakan pegawai membutuhkan waktu untuk bisa melakukan proses penyesuaian terhadap pekerjaan yang diberikan. Untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang maksimal maka dibutuhkan waktu yang cukup. Jika pegawai bekerja di bawah tekanan waktu dapat mengakibatkan pegawai merasa cemas dan gelisah sehingga akan mengganggu pikiran dan konsentrasi kerja yang membuat pegawai mengalami stres kerja. Untuk pengelolaan stres kerja melalui seimbangannya pekerjaan yang diberikan dengan tenggat waktu sangat diperlukan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai kinerja pegawai, kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat berada dalam kategori sangat baik. Meskipun demikian terdapat hal yang perlu ditingkatkan terkait dengan indikator kuantitas pekerjaan. Dalam mengerjakan pekerjaannya pegawai sudah melakukan dengan sebaik-baiknya. Namun, karena indikator kuantitas pekerjaan memperoleh nilai rata-rata terendah dibandingkan dengan indikator lainnya, maka perlu adanya perbaikan untuk meningkatkan indikator tersebut dengan memberikan pengarahan kepada pegawai mengenai pekerjaan yang diberikan, untuk meningkatkan hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh lembaga, serta diharapkan dapat menggunakan waktu sebaik-baiknya tidak melebihi waktu yang telah ditentukan. Hal tersebut perlu di tingkatkan agar lembaga dapat memberikan pelayanan secara optimal.

5.3.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Rekomendasi yang dapat peneliti berikan untuk penelitian selanjutnya yaitu penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini hanya membahas sebagian kecil permasalahan yang berhubungan dengan kinerja pegawai. Untuk itu masih terdapat banyak faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang belum dibahas dalam penelitian ini.

Dengan demikian, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya. Sehingga penelitian selanjutnya dapat berkembang dengan melihat faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai.

