

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data mengenai “Kontribusi Manajemen Stres Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam” dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran manajemen stres

Gambaran manajemen stres di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam dinilai telah diterapkan dengan baik. Hal ini ditunjukkan oleh hasil perhitungan dengan menggunakan rumus *Weighted Mean Score (WMS)*, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,959. Deskripsi di atas mengandung arti bahwa di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam memiliki efektivitas manajemen stres dengan kategori baik. Tingkat efektivitas manajemen stres tersebut didukung oleh kecenderungan umum dari beberapa subvariabel yang telah dinyatakan dalam penelitian, yaitu identifikasi gejala stres, analisis penyebab atau sumber stres, dan strategi manajemen stres.

2. Gambaran Kepuasan Kerja Pegawai

Gambaran kepuasan kerja pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam dinilai tinggi. Hal ini ditunjukkan dari hasil penghitungan dengan menggunakan rumus *Weighted Mean Score (WMS)*, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,876. Gambaran kepuasan kerja pegawai yang tinggi didukung oleh hasil kecenderungan tiap subvariabel yang menyertainya seperti semangat kerja, disiplin kerja, merasa nyaman dengan pekerjaan, memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan sekerja atau atasan.

3. Kontribusi Manajemen Stres Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan kajian pustaka telah diungkapkan bahwa manajemen stres memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan temuan penelitian, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Koefisien korelasi antara variabel X (manajemen stres) dan variabel Y (kepuasan kerja pegawai) menunjukkan nilai sebesar 0,401. Mengacu pada tolok ukur yang dibuat oleh Akdon dan Hadi (2005: 188), maka koefisien korelasi antara variabel Manajemen Stres terhadap Kepuasan kerja Pegawai di Pusat pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam tergolong pada klasifikasi korelasi cukup kuat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang relevan dengan arah positif antara Manajemen Stres terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

- b. Hasil uji signifikansi, berdasarkan hasil penghitungan Korelasi *Spearman Rank* menggunakan program *SPSS 12.0 for Windows* diketahui koefisien korelasi sebesar 0,401 dengan signifikansi sebesar 0,001. Karena signifikansi yang diperoleh sebesar 0,001 yang berarti berada di bawah 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Stres memiliki korelasi yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
- c. Koefisien determinasi untuk melihat derajat keterhubungan antar variabel, berdasarkan hasil perhitungan diperoleh harga koefisien determinasi sebesar 16,08 %, artinya bahwa kepuasan kerja pegawai ditentukan oleh manajemen stres sebesar 16,08 %, sementara sisanya sebesar 83,92% ditentukan oleh variabel lain.

Akhirnya, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian: **“Kontribusi Antara Manajemen Stres Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (P4TK IPA)”**, telah terbukti dan diterima.

B. Rekomendasi

Berdasarkan temuan penelitian yang diperoleh tentang Kontribusi Antara Manajemen Stres Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu

Pengetahuan Alam (P4TK IPA), ada beberapa hal yang perlu direkomendasikan.

1. Bagi Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (P4TK IPA)

Secara umum manajemen stres di P4TK IPA dikategorikan baik. Dilihat dari identifikasi gejala stres, analisis penyebab stres, dan strategi manajemen stres secara organisasional. Namun tuntutan-tuntutan dari lingkungan luar terhadap visi dan misi di P4TK IPA yang akan terus berkembang dan menuntut setiap personil untuk meningkatkan kemampuannya sehingga dapat memicu stres bila pegawai tidak dapat memenuhinya. Oleh karena itu, manajemen stres harus lebih dipahami dan diterapkan pada lembaga melalui strategi-strategi lain, seperti manajemen waktu yang meliputi penyusunan prioritas, dan penjadwalan waktu dalam kaitan dengan tuntutan waktu terhadap pekerjaan.

Kecenderungan kepuasan kerja pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (P4TK IPA) berada pada kategori baik. Namun, lembaga juga perlu memperhatikan faktor-faktor lain selain manajemen stres yang dapat menyebabkan timbulnya kepuasan kerja pegawai. Seperti insentif, pengembangan karier, partisipasi pegawai dalam pembuatan keputusan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Mengingat masih terbatasnya penelitian tentang penerapan konsep manajemen stres, perkenankan saya menganjurkan kepada para peneliti

selanjutnya untuk mengkaji penerapan konsep ini secara lebih luas dan tajam.

Selain itu juga mengingat penelitian dengan judul Pengaruh Kontribusi Antara Manajemen Stres Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ini merupakan penelitian yang mendalam, untuk hasil yang lebih akurat sebaiknya penelitian dengan judul yang sama dilakukan dengan waktu yang lebih lama, selain itu juga lebih memperbanyak teori-teori yang mendukung dengan judul agar mempermudah dalam proses analisis serta penggunaan metoda penelitian sebaiknya disesuaikan dengan waktu, biaya dan kemampuan.

