

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis pada Bagian Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Pemerintah kota Sukabumi, untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat stres kerja pegawai bagian Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Pemerintah kota Sukabumi dinilai sedang. Artinya responden beranggapan bahwa stres kerja pegawai mampu dikelola dengan baik dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Pernyataan ini dapat dilihat dari jawaban responden pada variabel X yang menunjukkan hasil yang termasuk kedalam kategori sedang. Ini berarti bahwa indikator gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku sudah dinilai baik, namun perusahaan harus terus memperhatikan stres kerja pegawai ini agar tidak terjadi penurunan produktivitas kerja pegawainya.
2. Tingkat Produktivitas kerja pegawai bagian Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Pemerintah kota Sukabumi dinilai sedang. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden

pada variabel Y yang menunjukkan hasil yang termasuk kedalam kategori cukup/sedang. Pada indikator kualitas hasil kerja, peningkatan hasil kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja mendapat tanggapan cukup dari responden. Namun, untuk indikator kerjasama mendapat tanggapan baik/tinggi. Hal ini membuktikan bahwa dari setiap indikator produktivitas kerja dalam kategori dan cukup baik. Hal ini membuktikan bahwa dari setiap indikator produktivitas kerja sudah terencana dengan cukup baik, namun produktivitas kerja tersebut belum dilakukan secara optimal

3. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai bagian Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Pemerintah kota Sukabumi Artinya jika stres kerja pada Bagian Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Pemerintah kota Sukabumi mengalami peningkatan maka produktivitas pegawai akan mengalami penurunan, sebaliknya jika stres kerja mengalami penurunan maka produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Pemerintah kota Sukabumi akan meningkat. Hal ini ditunjukkan dari nilai korelasi yang diperoleh sebesar 0.412 yang menunjukkan bahwa korelasi yang berada pada kategori sedang atau cukup. Pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 16,94%.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja memberikan pengaruh yang cukup terhadap produktivitas kerja karyawan.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis dan melihat hasil penelitian tersebut, maka penulis memberikan rekomendasi mengenai stres kerja dan produktivitas kerja pegawai sebagai berikut:

1. Indikator gejala perilaku merupakan indikator terendah pada variabel stres kerja karyawan. Upaya yang bisa dilakukan untuk mengurangi gejala perilaku pada diri karyawan, penulis menyarankan instansi atau perusahaan untuk melakukan pendekatan yang tepat dalam mengelola stres yang akan berdampak pada produktivitas kerja pegawai. Strategi-strategi yang mungkin digunakan oleh instansi atau perusahaan untuk mengatasi stres karyawannya adalah melalui seleksi dan penempatan, penetapan tujuan, redesain pekerjaan, pengambilan keputusan partisipatif, komunikasi organisasional, program kesejahteraan dan pemberian penghargaan atau (*reward*). Melalui strategi tersebut akan menyebabkan karyawan memperoleh pekerjaan sesuai dengan kemampuannya dan mereka bekerja untuk tujuan yang mereka inginkan serta adanya hubungan interpersonal yang sehat serta perawatan terhadap kondisi fisik dan mental.
2. Variabel produktivitas kerja yang masih rendah adalah pada indikator disiplin kerja. Untuk mengatasi hal tersebut, penulis merekomendasikan agar instansi melakukan usaha pemotivasian pada pegawai melalui

serangkaian usaha tertentu dengan kebijakan instansi. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan instansi harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan para karyawan. Salah satu yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya. Salah satunya pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi dan diharapkan para pegawai dapat bekerja dengan baik dan bersungguh-sungguh menjalankan tugasnya dan ini berarti disiplin kerjalah yang akan ditunjukkan oleh para pegawai dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang ditetapkan.

3. Stres Kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai. Maka instansi harus senantiasa memperhatikan kondisi fisik dan mental pegawai karena akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja. Stres kerja yang cenderung naik atau tinggi akan menurunkan tingkat produktivitas kerja pegawai dan begitu juga sebaliknya apabila instansi atau perusahaan mampu mengelola stres kerja pegawai dengan baik maka produktivitas kerja pegawai akan meningkat.
4. Dalam melaksanakan penelitian lebih lanjut, disarankan untuk menganalisis atau meneliti faktor-faktor lain yang berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja karyawan yang tidak dibahas dalam penelitian ini.