

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Gambaran Stres Kerja Pada Bagian Teknik Operasi di Badan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional (PPILN) Wilayah Jawa Barat, diukur melalui indikator (1) Gejala Psikologis, (2) Gejala Perilaku. Berdasarkan hasil analisis data dan dikonsultasikan pada persentase jawaban responden menunjukkan tingkat stres kerja karyawan berada pada kategori cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa menurut persepsi responden mengenai stres kerja yang terjadi pada bagian operasi di Badan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional (PPILN) Wilayah Jawa Barat cukup dirasakan oleh karyawan namun masih dapat ditangani oleh karyawan maupun manajemen dalam menangani stres yang terjadi di lingkungan karyawan tersebut.
2. Gambaran Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Teknik Operasi di Badan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional (PPILN) Wilayah Jawa Barat, diukur melalui indikator (1) Prestasi kerja, (2) Kedisiplinan, (3) Moral Kerja. Berdasarkan hasil analisis data dan dikonsultasikan pada persentase jawaban responden menunjukkan kepuasan kerja karyawan berada pada kategori

Agah Farhan, 2015

*PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN TEKNIK OPERASI DI BADAN PELAKSANA PERKUMPULAN PERLINDUNGAN INSTALASI LISTRIK NASIONAL (PPILN) WILAYAH PROVINSI JAWA BARAT*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

cukup tinggi atau puas. Hal ini menunjukkan bahwa menurut persepsi responden mengenai tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Teknik Operasi di Badan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional (PPILN) Wilayah Jawa Barat cukup tinggi atau puas.

3. Stres Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji signifikansi dan perhitungan determinasi. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan dapat diukur dan dilihat dari tingkat stres kerja yang terjadi pada karyawan. Tingkat stres kerja yang terjadi di Badan Perlindungan Instalasi Listrik Nasional Wilayah Jawa Barat berada pada kategori sedang, sementara tingkat kepuasan kerja karyawan berada pada kategori cukup tinggi. Ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkat stres, mengakibatkan kepuasan kerja karyawan menurun, dan sebaliknya semakin rendah tingkat stres maka kepuasan kerja karyawan semakin meningkat.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan merujuk kepada persentase jawaban responden pada setiap indikator, saran yang dikemukakan mengacu kepada indikator yang memiliki persentase terendah diantara indikator yang lain untuk masing-masing variabel. Berdasarkan hal tersebut saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

Agah Farhan, 2015

*PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN TEKNIK OPERASI DI BADAN PELAKSANA PERKUMPULAN PERLINDUNGAN INSTALASI LISTRIK NASIONAL (PPILN) WILAYAH PROVINSI JAWA BARAT*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- a. Indikator gejala Pshikologis dalam variabel Stres Kerja memiliki persentase paling rendah jika dibandingkan dengan indikator lainnya. Rendahnya persentase indikator ini, perlu mendapat perhatian dari pihak perusahaan dalam hal ini Badan Pelaksana Perlindungan Instalasi Listrik Nasional (PPILN) Wilayah Jawa Barat agar gejala-gejala pshikologis yang terjadi kepada para karyawan yang dirasakan kurang merasakan efek stres melalui gejala pshikologis ini yang timbul seperti kecemasan para karyawan, ketegangan yang di alami, kegelisahan saat bekerja, kemampuan mengontrol emosi, kesulitan berkonsentrasi, kebosanan karyawan terhadap pekerjaan, kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja, kepercayaan diri dalam bekerja dan kepercayaan pada orang lain dapat lebih diminimalisir sehingga stres kerja karyawan dapat lebih tertangani kembali dengan lebih efektif.
- b. Berdasarkan indikator yang dijadikan kajian pada variabel kepuasan kerja karyawan, indikator prestasi kerja memiliki persentase paling rendah jika dibandingkan dengan indikator lainnya. Upaya yang dapat dilakukan adalah merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan dan mengendalikan program promosi yang berkaitan dengan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan agar lebih terlihat dan meningkat dengan efektif.
- c. Stres kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut dengan variabel yang lebih banyak dan ukuran sampel yang lebih besar.