

## **BAB V**

### **SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI**

#### **5.1 Simpulan**

Pada bagian ini, penulis akan menjelaskan penafsiran dan pemaknaan dari hasil penelitian yang disajikan dalam bentuk kesimpulan. Berdasarkan hasil perhitungan dan pembahasan data yang telah dibahas pada Bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menjawab seluruh rumusan masalah yang telah ditetapkan sebelumnya.

Tingkat pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung diukur melalui beberapa indikator. Stres kerja terdiri dari indikator tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antarpribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi. Berdasarkan hasil perhitungan *Weight Means Score* (WMS), variabel X (Stres Kerja) memiliki skor rata-rata sebesar 3,16 dengan kategori “sangat baik”. Pada stres kerja, indikator kepemimpinan organisasi merupakan indikator yang memiliki nilai kecenderungan tertinggi. Sedangkan nilai kecenderungan terendah terdapat pada indikator tuntutan peran.

Kemudian, indikator kinerja pegawai terdiri dari jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerjasama. Berdasarkan hasil perhitungan WMS, variabel Y (Kinerja Pegawai) memiliki skor rata-rata sebesar 3,06 dengan kategori “sangat baik”. Pada kinerja pegawai, indikator kualitas pekerjaan memiliki nilai kecenderungan tertinggi. Sedangkan nilai kecenderungan terendah terdapat pada indikator ketepatan waktu.

Berdasarkan hasil perhitungan WMS tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pegawai Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung memiliki tingkatan stres kerja yang sangat baik. Salah satu penyebabnya adalah karena kepemimpinan yang diberikan oleh pimpinan berada pada kategori sangat baik. Namun, meskipun begitu masih terdapat sedikit kendala yaitu masih adanya pegawai yang merangkap tugas. Kemudian, kinerja yang dihasilkan pegawai dari segi kualitas pekerjaan sudah memberikan kualitas yang sangat baik. Namun

karena terdapat beberapa pegawai yang merangkap tugas, maka mereka membutuhkan tambahan waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Selanjutnya, berdasarkan hasil perhitungan uji koefisien korelasi yang telah dilakukan, diperoleh hasil yang positif sebesar 0,477 yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan atau korelasi yang cukup kuat terhadap kinerja pegawai. Selain itu, melalui perhitungan uji signifikan, diperoleh hasil bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,346 > 1,686$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung.

Lebih lanjut, perhitungan analisis regresi sederhana memperoleh hasil persamaan regresi  $\hat{Y} = 26,203 + 0,477 X$ . Persamaan tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan yang terjadi pada Stres Kerja maka akan diikuti oleh peningkatan nilai Kinerja Pegawai sebesar 0,477. Sebaliknya, apabila terjadi penurunan nilai Stres Kerja maka akan diikuti oleh penurunan nilai Kinerja Pegawai sebesar 0,477.

Kemudian, hal tersebut pun menunjukkan bahwa variabel X dan variabel Y saling ketergantungan dan memiliki pengaruh yang erat dengan arah perubahan yang positif. Sehingga hipotesis yang telah diajukan dapat diterima, yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung.

## **5.2 Implikasi**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah IV Bandung, diperoleh implikasi sebagai berikut:

Stres kerja menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan atau bahkan menurunkan kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dijadikan acuan untuk mengetahui besarnya stres kerja yang dialami pegawai agar dapat mempertahankan atau justru meningkatkan kinerja pegawai. Stres kerja inilah yang diharapkan mampu menjadi acuan dalam mengelola sumber daya manusia sehingga tujuan organisasi dapat terwujud secara efektif dan efisien.

### 5.3 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat mengenai Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah IV Bandung, maka peneliti memiliki rekomendasi diantaranya adalah sebagai berikut.

#### 1. Untuk Lembaga

Stres kerja merupakan faktor yang penting dalam menentukan kinerja pegawai yang pada akhirnya dapat berimbas pada pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Maka dari itu hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pimpinan atau lembaga untuk merubah, menciptakan, mempertahankan dan meningkatkan indikator-indikator stres kerja agar pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien agar pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien agar kinerja yang dihasilkan pegawai menjadi lebih optimal. Adapun rekomendasi yang diajukan bagi lembaga, diantaranya :

- a. Setelah mengetahui bahwa tuntutan peran merupakan indikator stres kerja dengan perolehan skor terendah yaitu sebesar 3,07, maka akan lebih baik apabila pimpinan di Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah IV Bandung merumuskan kembali pembagian beban kerja agar beban kerja dapat terbagi menjadi lebih merata. Dengan begitu, diharapkan pula jumlah pegawai yang merangkap tugas dapat diminimalisir.
- b. Dengan diketahuinya indikator ketepatan waktu sebagai indikator kinerja pegawai dengan perolehan skor terendah yaitu 3,00, maka salah satu rekomendasi yang dapat diajukan penulis adalah dengan cara pimpinan mengadakan *reward* dan *punishment* dengan harapan pegawai akan lebih termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

## 2. Untuk Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk melakukan penelitian. Stres kerja bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, oleh sebab itu diharapkan peneliti selanjutnya dapat melihat faktor lainnya seperti pengaruh dari kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen, budaya organisasi, lingkungan kerja, iklim organisasi dan lain sebagainya sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai. Di sisi lain, peneliti selanjutnya dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai suatu pembelajaran agar penelitian yang dilakukan dapat menjadi lebih baik lagi.