

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur” disimpulkan sebagai berikut:

1. Kondisi stres kerja tergambar dengan sangat sesuai hal ini ditunjukkan dengan perhitungan (WMS) *Weight Means Score* pada stres kerja sebesar 3.10 masuk dalam katagori sangat sesuai. Adapun stres kerja tergambar melalui gejala-gejala stres kerja, menurut Beehr dan Newman (1978) dalam Anies (2005) gejala stres kerja dibagi tiga aspek yaitu, gejala psikologi, gejala fisik, dan gejala perilaku.
2. Deskripsi kinerja pegawai sudah tergambar dengan sangat sesuai berdasarkan perhitungan (WMS) *Weight Means Score* pada kinerja pegawai sebesar 3,02 masuk dalam katagori sangat sesuai. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Moorhead dan Chung dalam Sugiyono (2009) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu, Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*), Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*), Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*), Kerjasama Tim (*Teamwork*), Kreatifitas (*Creativity*). Inovasi (*Innovation*), dan Inisiatif (*initiative*).
3. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai menunjukan bahwa hipotesis berbunyi terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 9,6%. Artinya meningkat atau menurunnya kinerja pegawai di ditentukan oleh stres kerja sebesar 9,6%. dan selebihnya 90,4% ditentukan oleh faktor lain.
Faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini dapat meliputi: (1) Budaya, (2) Organisasi, (3) Orang, (4) Struktur, (5) Ukuran, (6) Teknologi dan Praktik Kerja, (7) Lingkungan, (8) Kemampuan individual, (9) Kompensasi, (10) Motivasi, (11) Lingkungan Kerja, (12) Kecerdasan Emosional dan Pengembangan Kapasitas, dan sebagainya yang mempengaruhi kinerja pegawai selain stres kerja itu sendiri.

5.2. Implikasi

Adapun implikasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai dimana meningkat atau menurunnya kinerja pegawai salah satunya di akibatkan oleh stres kerja. Peningkatan kinerja pegawai dapat diupayakan dengan pengelolaan sumber daya manusia khususnya pada pengelolaan stres kerja terhadap sumber daya manusia.

Sebab pengelolaan stres kerja terhadap sumber daya manusia akan memberi dampak terhadap kinerja pegawai yang akan terus meningkat. Peningkatan kinerja pegawai akan memberi pengaruh pada pencapaian tujuan organisasi dapat terwujud dengan sesuai harapan.

5.3. Rekomendasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur”, maka terdapat beberapa rekomendasi yang diberikan oleh penelitian diharapkan bermanfaat bagi pihak organisasi/lembaga maupun bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sejenis, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi pihak lembaga.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai. Adapun rekomendasi peneliti diberikan kepada lembaga adalah:

- a. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai acuan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pada pengelolaan stres kerja agar memberi dampak kinerja pegawai yang terus meningkat.
- b. Pada stres kerja lembaga dapat berfokus pada pencegahan dampak stres kerja yang ditimbulkan khusus pada gejala fisik. Sebab hasil penelitian perhitungan WMS) *Weight Means Score* gejala fisik mendapat skor nilai rata-rata paling rendah. Guna menangani gejala fisik yang ditimbulkan dapat dengan ada stres kerja, lembaga dapat mengadakan agenda *family gathering* atau karyawisata guna mengurangi tingkat stres kerja.
- c. Pada kinerja pegawai lembaga dapat berfokus pada faktor yang akan mempengaruhi kinerja, khususnya pada Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*) dimana hal ini berhubungan dengan pekerjaan yang dikerjakan pegawai dengan latar belakang pendidikan. Sebab hasil penelitian perhitungan WMS) *Weight Means Score* faktor pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*) mendapat skor nilai rata-rata paling rendah. Guna mengurangi penurunan kinerja akibat penurunan Pengetahuan Pekerjaan, lembaga dapat memberikan Diklat, Bimtek, ataupun seminar yang relevan dengan tugas yang akan diberikan kepada pegawai.

2. Bagi penelitian selanjutnya.

Rekomendasi untuk peneliti selanjutnya yaitu penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini hanya mengungkap sebagian kecil permasalahan yang berhubungan dengan kinerja pegawai. Dalam hal ini masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi pada kinerja pegawai dan belum diungkap dalam penelitian ini.

Untuk itu disarankan kepada penelitian berikutnya yang berminat melakukan kajian atau penelitian lebih lanjut agar dilaksanakan dengan lebih baik. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya. Sehingga dapat menindaklanjuti penelitian yang sejenis ini dengan melihat faktor lain yang terjadi.