

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Beban Kerja pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang memperoleh skor sebesar 394,1 ($3,334-4,116 =$ Tinggi). Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat beban kerja berada pada kriteria tinggi. Artinya, beban kerja yang dirasakan oleh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang sering terjadi.
2. Stress Kerja pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang memperoleh skor sebesar 216,5 ($176,4-254,8 =$ Tidak Tinggi). Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa stress kerja berada pada kriteria tidak tinggi. Artinya, pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang tidak merasakan stress dalam bekerja.
3. Kinerja pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang memperoleh skor sebesar 375,3 ($3,334-4,116 =$ Baik). Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai berada pada kriteria baik. Artinya, pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang memiliki kinerja yang baik, namun hal tersebut mengindikasikan bahwa masih adanya kinerja pegawai yang rendah. Contoh, kurangnya tingkat kerapihan pegawai dalam mengerjakan tugas.
4. Variabel beban kerja memiliki kolerasi yang sangat besar terhadap stress kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten karawang sebesar 0,797 ($0,06-0,799$) dengan tingkatan hubungan yang kuat.
5. Terdapat pengaruh parsial beban kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang.
6. Terdapat pengaruh parsial stress kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang.

7. Terdapat pengaruh secara simultan beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang.

5.2 Saran

Sesuai dengan temuan penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang dicapai pada kesimpulan, penulis membuat beberapa rekomendasi yang memiliki implikasi tambahan terhadap variabel yang diteliti, antara lain:

1. Pada penelitian beban kerja yang menunjukkan jawaban responden terendah sebesar 384 dengan pernyataan tuntutan waktu kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas. Hal ini tentunya perlu menjadi perhatian instansi untuk menambahkan waktu kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, dengan demikian pegawai bisa menyelesaikan tugas sebaik mungkin, hal tersebut bisa kemungkinan akan mengurangi beban kerja yang dirasakan oleh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang.
2. Pada penelitian stress kerja, yang hasil menunjukkan jawaban responden terendah sebesar 200 dengan pernyataan banyaknya keluhan yang dialami pegawai. Hal ini perlu jadi perhatian bagi instansi untuk meminimalisir tingkat keluhan pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Karawang yang dalam mengerjakan pekerjaannya.
3. Pada penelitian kinerja, nilai terendah yaitu terdapat pada pernyataan bahwa kurangnya tingkat kerapihan kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan nilai sebesar 356. Ini menandakan bahwa lebih ditingkatkan kembali hasil kerja yang telah diselesaikan terutama pada kerapihan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, dengan demikian hasil kerja yang telah terselesaikan akan lebih baik dan maksimal.
4. Korelasi beban kerja dan stres kerja memiliki besaran koefisien 0,797 yang artinya memiliki hubungan yang kuat, oleh karena itu diharapkan tingkat beban kerja dan stress kerja seharusnya bisa dijaga oleh semua pihak, karena diketahui bahwa jika beban kerja pada pegawai tinggi, maka stress yang dirasakan pegawai juga akan tinggi, begitu pun sebaliknya. Sehingga, jika hal ini tidak diperhatikan, maka dikawatirkan kinerja pada pegawai akan menurun.

5. Beban kerja diketahui merupakan variabel negatif terhadap kinerja. Oleh karena itu, beban kerja yang terjadi harus diantisipasi seminimalisir mungkin untuk menjaga kinerja yang baik pada pegawai.
6. Stress kerja diketahui merupakan variabel negatif terhadap kinerja. Oleh karena itu instansi harus menjaga stress kerja pada pegawai agar tetap rendah, karena jika terus dibiarkan, maka besar kemungkinan kinerja pada pegawai akan baik.
7. Hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja diharapkan mampu menjadi dasar tambahan ilmu atau tambahan referensi untuk penelitian selanjutnya. Ataupun mampu menambahkan variabel lain yang tidak diteliti, contohnya disiplin kerja, lingkungan, motivasi dan gaya kepemimpinan.



