

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini membuktikan secara empiris pengaruh beban kerja dan politik organisasi terhadap stres kerja dengan konflik keluarga-pekerjaan dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Dengan jumlah responden sebanyak 147 orang pada lima Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Pasaman Barat. Berdasarkan analisis data dari hasil penelitian, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja pada pegawai OPD Kabupaten Pasaman Barat
2. Politik organisasi berpengaruh positif terhadap stres kerja pada pegawai OPD Kabupaten Pasaman Barat
3. Beban kerja berpengaruh positif terhadap konflik keluarga-pekerjaan pada pegawai OPD Kabupaten Pasaman Barat
4. Politik organisasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada pegawai OPD Kabupaten Pasaman Barat
5. Konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh positif terhadap stres kerja pada pegawai OPD Kabupaten Pasaman Barat
6. Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap stres kerja pada pegawai OPD Kabupaten Pasaman Barat
7. Konflik keluarga-pekerjaan memediasi hubungan antara beban kerja dan stres kerja pada pegawai OPD Kabupaten Pasaman Barat

8. Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara politik organisasi dan stres kerja pada pegawai OPD Kabupaten Pasaman Barat.

5.2 Implikasi Hasil Penelitian

Stres kerja merupakan situasi ketegangan/tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan pekerjaan, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seorang karyawan (Indriani dkk, 2016). Begitu banyaknya kemungkinan penyebab terjadinya stres kerja pegawai dan penyebab stres kerja yang berbeda-beda bagi setiap orang. Berdasarkan penelitian ini ada beberapa faktor yang menjadi sumber yang mempengaruhi stres kerja pegawai yaitu beban kerja, politik organisasi, konflik keluarga-pekerjaan, dan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan suatu acuan dan masukan dalam mengelola sumber daya manusia khususnya Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Pasaman Barat. Meskipun hasil penelitian ini menemukan tingkat stres kerja pada pegawai OPD Kabupaten Pasaman Barat masuk pada kategori rendah, namun di masa akan datang stres kerja tersebut hendaknya dapat diminimalkan lagi menjadi sangat rendah atau menjadi tiada.

Dalam upaya meminimalkan tingkat stres kerja pada pegawai OPD Kabupaten Pasaman Barat, maka perlu di perhatikan faktor beban kerja. Hal ini disebabkan karena hasil penelitian ini membuktikan secara empiris bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap stres kerja pada pegawai OPD Kabupaten Pasaman Barat. Saat penelitian ini berlangsung, beban kerja ditemukan tergolong ke dalam kategori sedang (TCR = 65,31%). Untuk itu, diharapkan pihak

manajemen dapat menekan beban kerja di masa yang akan datang dengan cara memperhatikan item-item pernyataan pada variabel beban kerja yang masih memiliki skor rata-rata atau TCR masih tinggi. Diantaranya, memperbaiki proses pekerjaan pegawai, sehingga seorang pegawai tidak menunggu terlalu lama pekerjaan dari orang lain atau departemen yang dapat memperlambat pekerjaan pegawai tersebut (BK9). Di samping itu pihak manajemen hendaknya juga melakukan evaluasi atas beban kerja pegawai yang disesuaikan dengan kompetensi pegawai tersebut, sehingga para pegawai tidak merasa bahwa pekerjaannya sangat sibuk (BK8).

Teori stres kerja *Job Demand-Control (Support)* yang dikemukakan oleh Karasek (1990) telah terbukti bahwa karyawan yang mengalami tuntutan beban kerja yang tinggi atau melebihi kemampuan yang dimiliki dengan kontrol rendah akan meningkatkan stres kerja. Menurut Karasek *Demand* atau tuntutan beban kerja adalah penyebab stres yang signifikan.

Untuk mengurangi tingkat stres kerja pegawai, maka OPD harus memperhatikan politik organisasi yang diterapkan. Hal ini disebabkan karena hasil penelitian membuktikan bahwa politik organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap stres kerja pada pegawai OPD Kabupaten Pasaman Barat. Saat penelitian ini dilaksanakan, politik organisasi pada OPD Kabupaten Pasaman Barat tergolong ke dalam kategori rendah (TCR = 58,93%). Pihak manajemen perlu mengelola dan mengarahkan politik organisasi yang dilakukan kepada hal yang positif dengan cara memperhatikan item-item pernyataan pada variabel politik organisasi yang masih memiliki skor rata-rata atau TCR yang

masih tinggi. Diantaranya, dengan memperhatikan peraturan dan kebijakan yang berkaitan dengan promosi dan gaji harus diterangkan dengan jelas (PO23). Di samping itu pimpinan juga harus menggunakan sistem seleksi yang efektif untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas dan kompeten yang nantinya akan sangat menentukan keberhasilan organisasi di masa depan (PO21).

Upaya lain yang dapat dilakukan untuk mengurangi tingkat stres kerja pegawai adalah dengan meminimalkan konflik keluarga-pekerjaan pada diri pegawai OPD Kabupaten Pasaman Barat. Hal ini disebabkan karena konflik keluarga-pekerjaan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap stres kerja. Pada saat penelitian ini dilaksanakan, konflik keluarga-pekerjaan termasuk ke dalam kategori rendah (TCR = 62,31%). Namun di masa yang akan datang hendaknya pimpinan dapat meminimalkan konflik keluarga-pekerjaan menjadi sangat rendah. Upaya yang dilakukan untuk meminimalkan konflik keluarga-pekerjaan adalah dengan memperhatikan item-item pernyataan yang memiliki skor rata-rata atau TCR yang masih tinggi. Diantaranya, pegawai harus menanamkan sikap positif dan percaya diri, sehingga merasa dirinya selalu berguna (KKP5). Kemudian pegawai hendaknya bisa menerima dan merasa puas dengan status pasangannya (KKP12).

Selain meminimalkan konflik keluarga-pekerjaan, hal lain yang dapat dilakukan untuk mengurangi tingkat stres kerja pada pegawai OPD Kabupaten Pasaman Barat adalah dengan cara meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena hasil penelitian ini membuktikan bahwa saat penelitian ini dilaksanakan, tingkat kepuasan kerja pegawai pada OPD Kabupaten Pasaman

Barat tergolong dalam kategori tidak puas (TCR = 57,10%). Untuk itu perlu dilakukan berbagai upaya agar tingkat kepuasan kerja meningkat dari kategori tidak puas menjadi puas. Upaya yang harus dilakukan dalam meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan memperhatikan indikator-indikator dan item-item pernyataan yang masih mempunyai nilai skor rata-rata dan tingkat capaian responden yang masih rendah.

Indikator kepuasan kerja yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah indikator kepuasan terhadap gaji. Indikator kepuasan terhadap gaji memiliki skor rata-rata dan tingkat capaian reponden yang paling rendah, artinya pegawai merasa sangat tidak puas dengan jumlah gaji yang diberikan (KK1). Di samping itu pemerintah hendaknya memberikan gaji sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh pegawai (KK3).

5.3 Keterbatasan dan Saran Penelitian

Sebagaimana pada penelitian umumnya, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan untuk penelitian selanjutnya. Keterbatasan-keterbatasan tersebut, diantaranya:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada 5 (lima) Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Pasaman Barat, sehingga hasil penelitian ini belum tentu berlaku sama pada organisasi lain di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat.
2. Jumlah responden dalam penelitian ini masih tergolong kecil yaitu 147 responden, sehingga dapat mempengaruhi ketepatan hasil yang diperoleh.

3. Variabel yang diteliti masih dirasa belum cukup untuk mengukur variabel yang dapat mempengaruhi stres kerja. Variabel yang diteliti hanya beban kerja, politik organisasi, konflik keluarga-pekerjaan, dan kepuasan kerja sebagai variabel yang mempengaruhi stres kerja.
4. Penelitian ini hanya dilakukan dengan metode survey melalui kuesioner, sehingga peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden, di mana responden bisa saja tidak jujur dalam responnya.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya, hendaknya bisa menambah jumlah Organisasi Perangkat Daerah lainnya untuk diuji secara empiris.
2. Untuk jumlah responden yang tergolong kecil, peneliti mengharapkan untuk peneliti berikutnya agar meningkatkan jumlah respondennya, sehingga mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik.
3. Diharapkan untuk peneliti yang selanjutnya dapat menambah variabel selain variabel yang diteliti oleh peneliti, karena untuk mengantisipasi apabila variabel yang diambil tidak sesuai dengan kenyataan yang ada di organisasi lainnya.
4. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode wawancara kepada responden, sehingga jawaban responden dapat dikontrol agar tidak terjadi salah persepsi dari responden terhadap instrumen penelitian yang digunakan.