

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian dengan judul Pengaruh Stress Kerja Terhadap Perilaku Negatif Pegawai Dengan Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional Sebagai Variabel Moderating Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kota di Sumatera Barat, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Stress kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kota di Sumatera Barat termasuk kategori sangat tinggi dengan TCR sebesar 80,10%. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku negatif pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 15,987 lebih besar dari t tabel yakni sebesar 1,650 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.  
Semakin tinggi stress kerja maka semakin tinggi pula perilaku negatif pegawai. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah stress kerja maka perilaku negatif pegawai juga semakin rendah.
2. Kepemimpinan transaksional pada Dinas Hidup Kabupaten Kota di Sumatera Barat termasuk kategori tinggi dengan TCR sebesar 79,30%. Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku negatif pegawai, dengan t hitung sebesar 24,787 lebih besar dari t tabel sebesar 1,650 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Semakin tinggi kepemimpinan transaksional maka semakin tinggi perilaku negatif pegawai. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah kepemimpinan transaksional maka perilaku negatif pegawai juga semakin rendah.

3. Kepemimpinan transformasional pada Dinas Hidup Kabupaten Kota di Sumatera Barat termasuk kategori tinggi dengan TCR sebesar 75,23%. Kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku negatif pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 20,674 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,650 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka semakin rendah perilaku negatif pegawai. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah kepemimpinan transformasional maka perilaku negatif pegawai semakin tinggi.

4. Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan dalam memperkuat pengaruh stress kerja terhadap perilaku negatif pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten dan Kota di Sumatera Barat dengan nilai F hitung sebesar 215,562 lebih besar dari F tabel sebesar 2,637 dan nilai signifikansi sebesar 0,015 lebih kecil dari 0,05.

Semakin tinggi kepemimpinan transaksional maka semakin kuat pengaruh stress kerja terhadap perilaku negatif pegawai. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah kepemimpinan transaksional maka semakin lemah pula pengaruh stress kerja terhadap perilaku negatif pegawai.

5. Kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan signifikan dalam memperlemah pengaruh stress kerja terhadap perilaku negatif pegawai pada

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten dan Kota di Sumatera Barat dengan nilai F hitung sebesar 164,087 lebih besar dari F tabel sebesar 2,637 dan nilai signifikansi sebesar 0,017 lebih kecil dari 0,05.

Semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka semakin lemah pengaruh stress kerja terhadap perilaku negatif pegawai. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah kepemimpinan transformasional maka semakin kuat pengaruh stress kerja terhadap perilaku negatif pegawai.

## **1.2. Keterbatasan Penelitian**

1. Penelitian ini hanya menganalisis perilaku negatif pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kota di Sumatera Barat.
2. Variabel yang digunakan untuk menganalisis perilaku negatif pegawai hanya variabel stress kerja sebagai variabel independen dan variabel kepemimpinan transaksional serta variabel kepemimpinan transformasional sebagai variabel moderating
3. Sampel yang digunakan sebagai objek penelitian pada penelitian ini hanya 276 sampel dari jumlah total populasi sebanyak 892 orang.
4. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu jenis instansi yakni Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kota di Sumatera Barat sehingga perlu dilakukan penelitian sejenis pada instansi lain atau pada lokasi yang berbeda untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat.

### **1.3. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini maka disarankan kepada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kota di Sumatera Barat untuk melakukan hal-hal sebagai berikut :

1. Melakukan upaya-upaya untuk menurunkan tingkat stress kerja pegawai agar perilaku negatif pegawai dapat ditekan dan dikendalikan.
2. Mengurangi penerapan gaya kepemimpinan transaksional dalam menjalankan organisasi untuk menekan terjadinya perilaku negatif pegawai.
3. Menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dalam menjalankan organisasi untuk menekan dan mengendalikan terjadinya perilaku negatif pegawai..
4. Untuk penelitian lanjutan agar peneliti menambahkan variabel lain yang relevan selain variabel stress kerja, kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional sehingga dapat diketahui pengaruh dari variabel lain tersebut terhadap perilaku negatif pegawai.
5. Untuk hasil penelitian yang lebih akurat maka pada penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas jumlah sampel untuk objek penelitian.
6. Perlu dilaksanakan penelitian lanjutan pada instansi yang berbeda untuk melihat pengaruh yang ditimbulkan dari objek yang berbeda.

### **1.4. Implikasi Penelitian**

#### **1.4.1. Teoritis**

1. Dari hasil penelitian terbukti bahwa stress kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kota di Sumatera Barat termasuk kategori sangat tinggi.

Hal ini memicu terjadinya perilaku negatif pegawai. Untuk itu perlu dilakukan upaya untuk menurunkan tingkat stress kerja pegawai. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah pengelolaan stress kerja dengan manajemen stress (*stress management*). Manajemen stress adalah kemampuan penggunaan sumber daya secara efektif untuk mengatasi gangguan atau kekacauan mental dan emosional pegawai yang muncul akibat tekanan dari dalam diri maupun dari luar terkait dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk mengatasi kemungkinan munculnya stress, mencegah terjadinya stress, mengenali gejala-gejala stress dan mengatasi kemungkinan-kemungkinan yang akan muncul akibat stress. Sehingga dengan semakin rendahnya tingkat stress pegawai maka akan memperkecil munculnya perilaku negatif pegawai.

2. Dari hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa selain stress kerja, kepemimpinan transaksional termasuk kategori tinggi. Hal ini juga salah satu faktor pemicu munculnya perilaku negatif pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kota di Sumatera Barat. Hal ini disebabkan karena tipe kepemimpinan transaksional lebih cenderung pada pencapaian target yang sudah disepakati melalui transaksi antara pimpinan dengan bawahan yang harus diselesaikan. Hal ini memicu timbulnya perilaku negatif pegawai akibat tekanan dan frustrasi untuk mencapai target yang telah disepakati, timbulnya persaingan yang tidak sehat diantara sesama pegawai, mengedepankan ego masing-masing, bersikap tidak ramah dengan sesama pegawai maupun dengan orang lain, menyembunyikan data, tidak bertegur-sapa sesama pegawai. Untuk itu pada organisasi publik seperti Dinas Lingkungan

Kabupaten Kota di Sumatera Barat kedepan perlu mengembangkan kepemimpinan transformasional dalam menggerakkan organisasi yakni kepemimpinan yang berupaya mentransformasikan nilai-nilai yang dianut bawahannya, menstimulasi semangat, mengembangkan potensi bawahan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku negatif pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kota di Sumatera Barat. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional mampu menurunkan tingkat perilaku negatif pegawai. Hal ini disebabkan karena tipe kepemimpinan transformasional cenderung mengedepankan nilai-nilai saling percaya, saling menghargai, memupuk kebersamaan antar sesama, memupuk rasa turut memiliki dan atasan memberikan peluang untuk memberdayakan potensi diri pegawai sehingga pegawai termotivasi untuk berbuat lebih dari yang diharapkan. Tipe kepemimpinan transformasional ini mampu memberikan ruang untuk berkreasi, saling menghormati dan saling menghargai, meminimalisir timbulnya tekanan dan frustrasi dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat menurunkan timbulnya perilaku negatif pegawai.
4. Dari hasil penelitian ini juga menunjukan bahwa kepemimpinan transaksional memperkuat pengaruh stress kerja terhadap munculnya perilaku negatif pegawai, sebaliknya kepemimpinan transformasional mampu memperlemah pengaruh stress kerja terhadap munculnya perilaku negatif pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kota di Sumatera Barat. Artinya adalah kedepan perlu dikembangkan tipe kepemimpinan transformasional untuk

menurunkan perilaku negatif pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kota di Sumatera Barat.

#### **1.4.2. Praktis**

1. Perlu kebijakan yang komprehensif untuk menekan dan mengendalikan perilaku negatif pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kota di Sumatera Barat. Hal ini dapat dilakukan mulai dari rekrutmen pegawai yang mempertimbangkan berbagai aspek seperti belakang pendidikan, moralitas dan psikologis sesuai dengan kebutuhan. Kebijakan dalam penempatan pegawai yang harus mempertimbangkan aspek latar belakang pendidikan, kemampuan akademis, tingkat psikologis.
2. Perlu adanya upaya untuk menekan dan mengendalikan tingkat stress kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kota di Sumatera Barat dengan melakukan manajemen stress. Manajemen stress dapat dilakukan melalui kegiatan family gathering, refreasing, studi banding, rekreasi, sehingga dapat memupuk rasa kebersamaan dan kekeluargaan, menumbuhkan kejernihan pikiran sehingga dapat menekan tingkat stress kerja pegawai. Manajemen Stress American Psychological Association memberikan solusi dengan beberapa langkah-langkah yang dapat dilakukan antara lain:  
1). Melacak penyebab stres. Buat catatan harian selama satu atau dua pekan untuk mengidentifikasi situasi yang paling banyak menyebabkan stres. Membuat catatan dapat membantu kita menemukan pola stres dan reaksi terhadapnya.  
2). Mengembangkan respons yang sehat. Ketika tekanan meningkat, pergilah berolahraga. Yoga bisa menjadi pilihan yang tepat.

Meluangkan waktu untuk hobi dan aktivitas favorit lainnya juga dapat mengurangi tingkat stress. Pastikan kita dapat untuk menyisihkan waktu untuk hal-hal yang membuat hati menjadi senang. 3). Tidur yang cukup berkualitas juga penting merupakan bentuk manajemen stres yang efektif. Bangun kebiasaan tidur yang sehat dengan membatasi asupan kafein di siang hari dan meminimalisir aktivitas stimulasi, seperti penggunaan komputer dan televisi, di malam hari. 4). Menetapkan batasan. Tetapkan batas-batas kerja untuk diri kita sendiri. Misalnya, dengan membuat aturan untuk tidak mengecek *email* dari rumah di malam hari, atau tidak menjawab telepon saat makan malam. Batasan yang jelas antara dapat mengurangi potensi konflik kerja dan stres yang menyertainya. 5). Luangkan waktu untuk mengisi ulang energi. Untuk menghindari efek negatif dari stres kronis dan kelelahan, yang perlu dilakukan adalah perlu waktu untuk mengisi ulang tenaga dan menjernihkan otak. Pada proses pemulihan, kita perlu mematikan segala hal yang menghubungkan diri dengan pekerjaan. 6). Jangan biarkan liburan menjadi hal yang sia-sia. Bila memungkinkan, luangkan waktu untuk beristirahat dan melepas lelah. Jadi ketika kita kembali bekerja, maka akan merasa segar kembali. 7).Temukan cara untuk bersantai. Teknik seperti meditasi, latihan pernapasan dalam, dan mencoba konsentrasi penuh dapat membantu menghilangkan stres. Mulailah dengan mengambil beberapa menit setiap hari untuk fokus pada aktivitas sederhana seperti bernapas, berjalan atau menikmati makanan. Keterampilan untuk dapat berfokus pada satu aktivitas tanpa gangguan akan membuat kita bisa berkonsentrasi pada berbagai aspek kehidupan. 8).Bicara dengan atasan. Mulailah dengan melakukan percakapan