

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara stres kerja dengan kinerja dan motivasi kerja dengan kinerja kerja petugas pemasyarakatan di lembaga Pemasyarakatan kelas IIA Anak Pria Tangerang. Berdasarkan hasil analisis pengujian dengan menggunakan bantuan program SPSS 12 *for windows*, dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut ini.

1. Korelasi antara stres kerja dengan kinerja kerja tidak erat dan hubungan stres kerja terhadap kinerja kerja tidak signifikan. Nilai korelasinya sebesar  $-0,011$  (terdapat pada *person correlation* di kolom stres kerja dan kinerja kerja), mengartikan bahwa adanya hubungan yang sangat lemah dan berpola negatif atau terbalik antara stres kerja dengan kinerja kerja petugas pemasyarakatan dan tingkat signifikansi  $0,916$  (pada sig. (2-tailed)) menunjukkan bahwa hubungannya tidak signifikan
2. Korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja kerja sebesar  $0,359$ . (terdapat pada *pearson correlation* di kolom motivasi kerja dan kinerja kerja), mengartikan bahwa adanya hubungan yang cukup erat dan berpola positif atau searah antara motivasi kerja dengan kinerja kerja petugas pemasyarakatan. Tingkat signifikansi

0.001 (pada sig. (2-tailed)) menunjukkan bahwa hubungannya signifikan karena  $< 0,05$ .

3. Hipotesis pertama (terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja) ditolak. Ditemukan nilai *R Square* sebesar 0,00019 atau sebesar 0,019%. dengan nilai signifikan koefisien regresi sebesar 0,916 oleh karena itu pengaruh stres kerja terhadap kinerja sangat lemah dan tidak signifikan karena  $> 0,05$
4. Hipotesis kedua (terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja) diterima. Didapatkan nilai *R square* sebesar 0,129 atau 12,9% dengan nilai signifikan koefisien regresi sebesar 0,001 yang artinya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sangat lemah namun signifikan.
5. Hasil regresi berganda didapatkan *R square* 0,129 dan *Adjusted R Square* sebesar 0,107 yang berarti bahwa variabel stress kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel kinerja kerja sebesar 10,7% saja dan sisanya 89,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini..

## 5.2 Implikasi Manajerial

Dari hasil penelitian, peneliti memberikan beberapa implikasi manajerial untuk Lembaga Pemasarakatan klas IIA Anak Pria Tangerang. **Pertama**, hasil penelitian menjelaskan bahwa stres kerja yang dialami oleh petugas pemasarakatan tidak memengaruhi kinerjanya secara signifikan. Selain itu, pengaruhnya juga sangat kecil.

Rendahnya persepsi karyawan di lembaga pemasyarakatan akan stres bisa menjadi hal positif atau negatif bagi pimpinan lembaga pemasyarakatan. Handoko(2001) menjelaskan bahwa stres dapat membantu tetapi dapat merusak prestasi kerja. Apabila stres kerja tidak ditemukan, maka tantangan-tantangan kerja juga tidak ada sehingga prestasi kerja juga cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres, prestasi kerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Adalah suatu rangsangan sehat untuk mendorong oara karyawan agar memberikan tanggapan terhadap tantangan-tantangan pekerjaan. Bila stress telah mencapai “puncak”, yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan, maka stres tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan prestasi kerja. Berdasarkan pemaparan sebelumnya maka diharapkan pimpinan lembaga pemasyarakatan dapat mengoptimalkan stres kerja para stafnya adalah dengan memberikan suatu tantangan di dalam pekerjaan suatu waktu. Hal ini bertujuan untuk memacu semangat dan motivasi para pekerjanya dan menghindari para pekerjanya dari perasaan jenuh karena merasa tidak memiliki tantangan dalam menjalankan pekerjaannya.

**Kedua**, untuk variabel motivasi kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memengaruhi tingkat kinerja para petugas pemasyarakatan secara signifikan, walaupun tingkat pengaruhnya relatif kecil. Namun, walaupun pengaruhnya relatif kecil, pihak pimpinan lembaga pemasyarakatan diharapkan mampu memberikan motivasi kepada para staf pemasyarakatan secara konsisten dan harus mampu meningkatkan motivasi kerja para petugas pemasyarakatan dengan memenuhi dimensi

motivasi menurut *McClelland's Achievement Motivation Theory*. Ketiga faktor atau dimensi dari motivasi tersebut, yaitu motif, harapan dan insentif.. Hal ini diupayakan agar kinerja kerja yang ditunjukkan oleh masing-masing staf pemasyarakatan tetap baik bahkan meningkat. Hal ini dapat ditempuh melalui pemberian insentif yang sesuai, pemberian pelatihan atau pemberian motivasi secara personal dari seorang pimpinan. Kemudian, seorang pimpinan juga harus mampu memberikan motivasi yang tepat untuk para bawahannya, dimana motivasi yang sesuai bagi orang-orang untuk mencapai tujuannya sendiri sebaik mungkin, dengan memberikan pengarahan usaha-usaha mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian dan Saran untuk Penelitian Selanjutnya.**

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut ini.

1. Penelitian ini hanya menggunakan 1 metode pengumpulan data primer, yakni dengan angket/kuesioner saja. Hal ini berdampak pada kekayaan analisa peneliti dalam menguji hipotesis karena tidak melakukan observasi dan wawancara langsung dengan responden. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya digunakan metode lain dalam pengumpulan data seperti observasi dan wawancara.
2. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 97 responden, dimana jumlah ini relatif sedikit sehingga memiliki tingkat generalisasi rendah. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan sampel yang berasal dari beberapa klas lembaga pemasyarakatan yang berbeda.
3. Responden dalam penelitian ini berasal dari berbagai bagian atau divisi yang sangat beragam dalam lembaga pemasyarakatan sehingga persepsi responden terhadap

variabel yang diukur akan sangat beragam. Keberagamannya divisi ini mungkin dapat membuat bias hasil penelitian. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya mengukur berdasarkan responden dari divisi-divisi tertentu saja sehingga bias dari hasil penelitian dapat menurun.

4. Penelitian ini hanya menggunakan stress kerja dan motivasi sebagai prediktor kinerja. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya menggunakan variabel yang lebih banyak misalnya disiplin kerja, kepribadian, faktor kepemimpinan, dan sebagainya.