

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dari hasil analisis data dan pembahasan dari bab sebelumnya, maka diperoleh simpulan sebagai berikut ini.

1. Stres kerja dalam lingkungan Pusdiklat Minerba Bandung cukup rendah, mayoritas para karyawan yang menjadi responden berpendapat, bahwa tekanan dan stres kerja yang terjadi dalam lingkungan kerja tidak terlalu tinggi (rendah). Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis deskriptif variabel stres kerja yang ditunjukkan oleh garis kontinum variabel stres kerja sebesar 67,51%, atau memiliki nilai lebih besar dari 50%. Ini artinya bahwa kecenderungan yang terjadi dalam lingkungan kerja berkaitan dengan tingkat stres kerja rendah, namun hal ini bukan berarti bahwa dalam lingkungan kerja Pusdiklat Minerba Bandung tidak memiliki tekanan stres yang tinggi. Berdasarkan data, dapat diketahui pula bahwa tekanan stres kerja yang cukup tinggi berada pada kisaran 32,49%. Stres kerja terdiri dari lima dimensi yaitu; dimensi konflik peran, beban kerja, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi yang jelas, dan kepemimpinan yang tepat. Berikut hasil analisis deskriptif dimensi tersebut
 - a. Konflik peran yang terjadi dalam lingkungan kerja Pusdiklat Minerba Bandung rendah. Nilai garis kontinum dimensi konflik peran

menunjukkan nilai 68%. Ini artinya bahwa kepuasan para karyawan mengenai konflik peran yang rendah tercapai sebesar 68%. Berdasarkan hasil tersebut, para karyawan menilai bahwa meskipun para karyawan kadang mengerjakan pekerjaan diluar tugas utamanya, tapi hal itu masih dapat diterima oleh karyawan. Konflik dari tiap tugas yang dibebankan oleh atasannya rendah, Dan tujuan perusahaan sudah sangat tepat sesuai dengan harapan para karyawan.

- b. Beban kerja yang terjadi dalam lingkungan kerja Pusdiklat Minerba Bandung rendah. Nilai garis kontinum dimensi beban kerja menunjukkan nilai 73%. Ini artinya bahwa kepuasan para karyawan mengenai beban kerja yang rendah tercapai sebesar 73%. Berdasarkan hasil tersebut, para karyawan menilai bahwa mereka tidak merasakan beban kerja yang tinggi dalam tiap tugas dan pekerjaannya.
- c. Tuntutan antar pribadi yang terjadi dalam lingkungan kerja Pusdiklat Minerba Bandung menunjukkan nilai sebesar 63%. Ini artinya bahwa kepuasan para karyawan terhadap tuntutan antar pribadi yang rendah tercapai sebesar 63%. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa para karyawan merasa tuntutan antar pribadi yang berkaitan dengan lingkup kerja, sedang (cukup rendah). Dalam dimensi ini diketahui, bahwa para karyawan merasakan tuntutan antar pribadi tidak tinggi, namun tidak rendah, namun pada taraf ini, tuntutan antar pribadi dalam konsep kerja masih dapat diterima oleh para karyawan.

- d. Kejelasan struktur organisasi dalam lingkungan kerja Pusdiklat Minerba Bandung menunjukkan nilai sebesar 65%. Ini artinya bahwa kepuasan para karyawan terhadap kejelasan struktur organisasi tercapai sebesar 65%. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa para karyawan merasa kejelasan struktur organisasi dalam lingkup kerja, sedang (cukup baik dan dapat dimengerti). Indikator yang perlu diperbaiki dalam lingkungan kerja Pusdiklat Minerba Bandung adalah indikator yang berkaitan dengan kejelasan alur komunikasi ketika melakukan pekerjaan. Para karyawan merasa bahwa untuk indikator ini, kadang terjadi ketidakjelasan birokrasi dan alur komunikasi yang harus dilalui untuk menyelesaikan suatu tugas/pekerjaan.
- e. Kepemimpinan yang tepat dalam lingkungan kerja Pusdiklat Minerba Bandung menunjukkan nilai sebesar 67%. Ini artinya bahwa kepuasan para karyawan terhadap kepemimpinan dalam perusahaan tercapai sebesar 67%. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa para karyawan merasa kepemimpinan yang ada dalam lingkup kerja, cukup baik dan dapat diterima oleh karyawan. Terdapat satu indikator yang menurut para karyawan yang menjadi responden, yaitu; mengenai kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan yang kadang membuat para karyawan merasa terbebani, namun dalam hal ini memberikan persepsi yang sama dari atasan terhadap para karyawannya bukan merupakan hal yang mudah, salah satu hal yang

dapat digunakan yaitu sosialisasi dan komunikasi yang tepat yang dilakukan atasan terhadap para karyawannya.

2. Kinerja di Pusdiklat Minerba Bandung menunjukkan kinerja yang cukup baik. Garis kontinum dalam penelitian menunjukkan nilai sebesar 67,4%. Ini artinya bahwa kepuasan kinerja para karyawan tercapai sebesar 67,4. Hal ini menunjukkan kinerja perusahaan yang cukup baik, namun belum mencapai taraf yang sangat baik. Kinerja terbagi dalam tiga dimensi, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas. Berikut ini hasil deskriptif dari ketiga dimensi tersebut.
 - a. Dimensi kualitas kerja di Pusdiklat Minerba Bandung cukup baik. Para karyawan merasa bahwa mampu memenuhi standar kualitas kerja sebesar 65%. Ini artinya bahwa kualitas kerja para karyawan masih termasuk dalam kategori cukup baik, namun belum menyentuh nilai yang sangat baik.
 - b. Dimensi kuantitas kerja di Pusdiklat Minerba Bandung cukup baik. Para karyawan merasa bahwa mampu memenuhi standar kuantitas kerja sebesar 67%. Ini artinya bahwa kuantitas kerja para karyawan masih termasuk dalam kategori cukup baik, namun belum menyentuh nilai yang sangat baik.
 - c. Dimensi ketepatan waktu penyelesaian tugas di Pusdiklat Minerba Bandung baik/tinggi. Para karyawan merasa bahwa mampu memenuhi standar ketepatan penyelesaian tugas dengan tepat waktu sebesar 72%.

Ini artinya bahwa kecepatan dalam penyelesaian tugas/ pekerjaan para karyawan termasuk dalam kategori baik/ tinggi, namun belum menyentuh nilai yang sangat baik.

3. Stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan di Pusdiklat Minerba Bandung. Besarnya pengaruh stres kerja secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan yaitu sebesar 90%, sedangkan sisanya 10% dipengaruhi oleh faktor lainnya diluar faktor stres kerja, adapun stres kerja terbagi dalam lima dimensi, sehingga dapat dianalisa lebih dalam mengenai dimensi stres kerja yang paling berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.
 - a. Konflik peran yang rendah berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di Pusdiklat Minerba Bandung. Besarnya pengaruh konflik peran yang rendah terhadap peningkatan kinerja karyawan di Pusdiklat Minerba Bandung adalah sebesar 12%, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain diluar faktor konflik peran yang rendah.
 - b. Beban kerja rendah tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di Pusdiklat Minerba Bandung.
 - c. Tuntutan antar pribadi yang rendah tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja di Pusdiklat Minerba Bandung.
 - d. Kejelasan struktur organisasi dalam perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di Pusdiklat

Minerba Bandung. Besarnya pengaruh kejelasan struktur organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan di Pusdiklat Minerba Bandung adalah sebesar 47,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain diluar kejelasan struktur organisasi.

- e. Kepemimpinan yang tepat dalam perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di Pusdiklat Minerba Bandung. Besarnya pengaruh kepemimpinan yang tepat terhadap peningkatan kinerja karyawan di Pusdiklat Minerba Bandung adalah sebesar 35,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain diluar faktor kepemimpinan yang tepat.

5.2 Saran

5.2.1 Saran bagi Pusdiklat Minerba Bandung

Peneliti menyarankan kepada pihak perusahaan untuk tetap mempertahankan sistem yang telah dijalankan saat ini. Tingkat stres karyawan dalam perusahaan saat ini menunjukkan tingkat stres yang cukup rendah, hal ini memberikan artian bahwa lingkungan kerja cukup harmonis. Saran – saran dari peneliti agar tingkat stres dalam perusahaan berdasarkan penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut ini:

1. Konflik peran dalam perusahaan harus lebih diminimalkan, dengan cara memberikan kejelasan mengenai suatu peran,

fungsional, tugas, dan tanggung jawab masing – masing divisi, agar tidak terjadi gesekan kepentingan antar lintas divisi.

2. Beban kerja dalam perusahaan menunjukkan beban kerja yang cukup rendah. Peneliti menyarankan kepada perusahaan agar tetap mempertahankan kualitas kerja para karyawan, karena hal yang berkaitan dengan beban kerja, terdapat dalam persepsi karyawan itu sendiri. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan para karyawan dalam menanggung beban kerja cukup tinggi, hal ini dibuktikan dengan data yang menunjukkan bahwa persepsi beban kerja dalam perusahaan cukup rendah, hal ini merupakan hal yang positif yang harus dipertahankan oleh perusahaan.
3. Tuntutan antar pribadi dalam perusahaan rendah. Peneliti menyarankan untuk mempertahankan keadaan lingkungan perusahaan yang telah baik ini. Karena tingkat toleransi antar pribadi dalam perusahaan cukup tinggi, maka hal ini perlu dipertahankan oleh perusahaan.
4. Struktur organisasi dalam perusahaan cukup baik dan dapat dimengerti. Peneliti menyarankan agar perusahaan lebih melakukan peningkatan dalam hal sosialisasi mengenai struktur organisasi, agar tingkat kejelasan dalam struktur organisasi lebih tinggi.

5. Kepemimpinan dalam perusahaan, cukup tepat dan efektif. Peneliti menyarankan agar perusahaan, khususnya para pemimpin, lebih melakukan pendekatan secara persuasif dengan para karyawannya (bawahan), hal ini bertujuan agar para pemimpin mampu mengetahui karakter para karyawan (bawahannya), sehingga penugasan yang dilakukan bisa lebih efektif. Dalam hal kepemimpinan, perlu ditingkatkan, para pemimpin idealnya mengerti karakter, kelebihan, dan kekurangan para karyawan, untuk dapat dimanfaatkan dalam rangka memajukan perusahaan.

Dalam penelitian ini diketahui bahwa faktor – faktor di atas, baik langsung ataupun tidak langsung mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, beberapa hal diatas, mungkin bisa dijadikan referensi tindakan perusahaan untuk lebih mengoptimalkan kinerja karyawan.

5.2.2 Saran bagi Penelitian Mendatang

Penelitian ini tentunya tidak terlepas dari berbagai keterbatasan dan kendala yang dihadapi dalam melakukan penelitian ini, karena itu peneliti merasa perlu untuk memberikan saran bagi penelitian selanjutnya, agar hasil penelitian selanjutnya lebih baik.

1. Penelitian tidak dapat digeneralisasikan, karena penelitian hanya mencakup satu perusahaan, yaitu Pusdiklat Minerba Bandung. Peneliti menyarankan, agar penelitian ini dapat di generalisasikan dan hasilnya lebih stabil, maka

untuk penelitian selanjutnya yang mengambil topik yang sama, tidak hanya meneliti pada satu tempat/perusahaan saja, akan tetapi di beberapa perusahaan yang dapat menjadi bahan pembandingan.

2. Keterbatasan penelitian dari segi waktu, biaya, dan tenaga sehingga penelitian hanya dilakukan di Pusdiklat Minerba Bandung saja.
3. Keterbatasan peneliti dalam menyusun dan menyajikan kuesioner. Saran bagi peneliti mendatang, hendaknya menyusun kuesioner dengan bahasa sederhana dan mudah dimengerti oleh responden, dan usahakan menggunakan kalimat yang singkat jelas padat, namun dapat mewakili indikator yang ditelitinya.
4. Keadaan emosi dan fisik responden yang kurang stabil saat mengisi/ menjawab kuesioner, sehingga data yang didapatkan kurang baik. Peneliti menyarankan, untuk penelitian selanjutnya, penyebaran kuesioner harus memperhatikan waktu penyebarannya, sebaiknya melakukan penyebaran kuesioner ketika responden terlihat tidak sibuk, dan terlihat tenang.
5. Responden tidak mengerti mengenai masalah yang sedang diteliti, sehingga membuat data yang diperoleh kurang baik. Peneliti menyarankan, untuk penelitian selanjutnya, maka sebaiknya peneliti menjelaskan terlebih dahulu mengenai apa yang hendak ditelitinya terlebih dahulu, agar responden mengerti dan bisa menjawab dengan sebaik – baiknya.