

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil perhitungan dan analisis yang telah dilakukan pada bab 4, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Stres kerja karyawan yang ada di Inspektorat Wilayah Provinsi Jawa Barat cukup baik.
2. Kepuasan kerja karyawan yang ada di Inspektorat Wilayah Provinsi Jawa Barat tidak baik.
3. Kinerja Karyawan yang ada di Inspektorat Wilayah Provinsi Jawa Barat baik.
4. Stres kerja karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Inspektorat Wilayah Provinsi Jawa Barat.
5. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Inspektorat Wilayah Provinsi Jawa Barat.
6. Secara simultan, stres kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan di Inspektorat Wilayah Provinsi Jawa Barat, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan total persentase pengaruh seberat 18,0% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 82,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dari penelitian ini adalah jumlah sampel yang tidak terlalu banyak. Peneliti tidak dapat menggunakan sampel yang lebih banyak dikarenakan ketidaksanggupan dari perusahaan. Perusahaan yang penulis gunakan untuk dijadikan objek penelitian merupakan sebuah instansi pemerintah dimana tugas pokoknya adalah melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di Daerah, pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan di Kabupaten/Kota, dan pelaksanaan urusan pemerintahan Kabupaten/Kota, berdasarkan asas desentralisasi, dekonsentrasi, dan tugas pembantuan. Walaupun di instansi tersebut terdapat 128 orang karyawan, namun mayoritas dari 128 orang karyawan tersebut merupakan Auditor sehingga banyak ditugaskan ke berbagai daerah di Jawa Barat. Maka dari itu, dalam menentukan jumlah sampel penulis tidak dapat menentukan jumlah sampel yang terlalu banyak.

5.3 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa Kepuasan Kerja karyawan di Inspektorat Wilayah Provinsi Jawa Barat berada pada kategori “tidak baik”. Artinya karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Ketidakpuasan kerja tersebut apabila dibiarkan dapat memberikan pengaruh negatif, baik terhadap karyawan itu sendiri maupun terhadap perusahaan/instansi. Namun, ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi ketidakpuasan kerja karyawan. Dalam menyelesaikan permasalahan ketidakpuasan kerja karyawan ini, sebaiknya perusahaan mencari tahu

terlebih dahulu penyebab dari ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Setelah mengetahui penyebab dari ketidakpuasan kerja tersebut, barulah perusahaan menentukan kebijakan atau langkah apa yang akan diambil agar dapat mengatasi ketidakpuasan kerja karyawan secara efektif. Setelah ketidakpuasan kerja karyawan teratasi, perusahaan harus selalu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya karena berdasarkan dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa apabila kepuasan kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan di Inspektorat Wilayah Provinsi Jawa Barat pun akan meningkat.

5.4 Saran

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya dan kesimpulan di atas, maka peneliti menyarankan:

1. Stres kerja karyawan di Inspektorat Wilayah Provinsi Jawa Barat masih dapat diturunkan agar berada pada kategori yang lebih baik.
2. Kepuasan Kerja karyawan di Inspektorat Wilayah Provinsi Jawa Barat harus ditingkatkan agar dapat berada pada kategori baik.
3. Kinerja karyawan di Inspektorat Wilayah Provinsi Jawa Barat harus dipertahankan atau dapat lebih ditingkatkan agar menjadi lebih baik sehingga mampu berada dalam kategori sangat baik.
4. Walaupun variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Inspektorat Wilayah Provinsi Jawa Barat namun ada baiknya apabila stres kerja karyawan tetap diperhatikan karena stres

kerja dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam batas tertentu.

5. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Inspektorat Wilayah Provinsi Jawa Barat. Maka dari itu, sebaiknya perusahaan selalu menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.
6. Bagi penelitian selanjutnya, penulis menyarankan agar dapat menggunakan sampel yang lebih banyak dibandingkan dengan penelitian ini. Hal tersebut dapat dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dalam menentukan banyaknya jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian. Selain itu, untuk penelitian selanjutnya penulis menyarankan untuk memilih objek penelitian yang karyawannya lebih banyak bekerja di dalam kantor sehingga apabila penelitian membutuhkan sampel yang banyak hal tersebut dapat terpenuhi.