

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data pada bab 4 mengenai pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan 63 responden, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Stres kerja di Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan mempunyai hubungan dengan searah yang positif terhadap kinerja karyawan. Jika stres kerja dapat diatasi serta ditangani oleh pihak instansi maka dapat membuat kinerja karyawan menjadi meningkat.
2. Kepuasan kerja di Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan mempunyai hubungan dengan searah yang positif terhadap kinerja karyawan. Jika para karyawan puas dalam bekerja maka dapat membuat kinerja karyawan menjadi meningkat.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa jika Stres Kerja rendah dan Kepuasan Kerja terus meningkat, maka Kinerja Karyawan pada Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan berpotensi tinggi. Stres kerja yang terlalu tinggi dapat mengakibatkan karyawan mengalami kelelahan, kebosanan, hingga pemunduran dalam kinerja kerja. Sedangkan kepuasan kerja dapat meningkatkan motivasi, kepercayaan diri, semangat kerja, dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, Instansi Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan sebaiknya memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mengurangi tingkat stres kerja yang berlebihan. Manajemen dapat memberikan pelatihan dan pembinaan untuk

meningkatkan kesejahteraan karyawan, memperbaiki kondisi kerja yang tidak sehat, memperbaiki kebijakan penggajian dan tunjangan, serta meningkatkan komunikasi dan saling pengertian antara manajemen dan karyawan. Dengan demikian, Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi yang lebih baik dalam menjalankan tugas-tugas sebagai pelaksana tugas-tugas dalam kepentingan masyarakat.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Instansi

Berdasarkan hasil dari penelitian dan analisis data mengenai “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan”, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Instansi sebaiknya memberikan dukungan psikologis dan sosial kepada karyawan yang mengalami stres kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan memperkuat hubungan antara pimpinan dan karyawan, memberikan waktu istirahat yang cukup, serta mengembangkan program konseling karyawan periodik. Kinerja karyawan haruslah selalu di perhatikan, kinerja karyawan akan meningkat apabila karyawan merasa nyaman pada saat bekerja, dapat terpenuhinya kebutuhannya, dan tingkat stres yang rendah didalam tempat kerja. Peneliti menyarankan agar instansi dapat mengoptimalkan cara kerja dan memenuhi apa yang dibutuhkan oleh karyawan.
2. Instansi sebaiknya menyediakan fasilitas yang memadai untuk karyawan, seperti tempat kerja yang nyaman, lingkungan kerja yang bersih dan sehat, dan perlengkapan kerja yang memadai.
3. Instansi sebaiknya memberikan kesempatan yang sama dan kesetaraan dalam hal promosi, pembinaan, dan pengembangan karyawan. Hal ini bisa memberikan rasa kepuasan bagi karyawan dan memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja kerja.

4. Instansi sebaiknya memberikan keseimbangan dalam bekerja serta pimpinan harus memberikan motivasi yang lebih agar para karyawan memiliki stres kerja yang rendah sehingga seluruh karyawan yang bekerja pada instansi Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan tersebut memiliki kepuasan yang tinggi dalam bekerja dengan begitu tentu dapat menghasilkan kinerja yang baik dan instansi pemerintah Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan dapat mencapai tujuannya.
5. Instansi sebaiknya memberikan balasan yang memenuhi kebutuhan karyawan, seperti gaji dan tunjangan yang layak, imbalan kerja yang sesuai dengan prestasi, serta program-program kesejahteraan lainnya yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.
6. Instansi dapat senantiasa memberikan kepuasan kepada karyawan dengan memberikan kenyamanan dalam bekerja, memenuhi apa yang dibutuhkan oleh karyawan, memberikan kesempatan bagi karyawan untuk dipromosikan jabatannya agar lebih semangat dalam bekerja, memberikan pelatihan kerja, memberikan pengakuan atas hasil kerja karyawan, meningkatkan hubungan antar karyawan agar dapat tetap terjaga agar terciptanya nuansa keharmonisan sehingga antar karyawan saling membutuhkan satu sama lain.

5.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Peneliti selanjutnya dapat mencocokkan kembali pada tiap model penelitiannya sesuai dengan fenomena yang sedang terjadi pada Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan.
2. Peneliti selanjutnya disarankan menggunakan metode wawancara, dengan tujuan agar dapat diperoleh suatu hasil yang lebih akurat dan meyakinkan untuk mendukung hasil dari penelitian tersebut. Metode-metode tersebut dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Mengingat pentingnya faktor waktu dalam pengukuran kinerja karyawan, peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian longitudinal. Dengan mengamati perubahan kinerja karyawan dari waktu ke waktu, akan lebih mudah untuk mengidentifikasi tren dan pola yang mungkin terjadi dalam jangka panjang.
4. Melibatkan variabel tambahan: selain stres kerja dan kepuasan kerja, peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk melibatkan variabel tambahan yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya, faktor seperti motivasi, kompensasi atau lingkungan kerja dapat ditambahkan sebagai variabel penelitian untuk memperdalam pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Dengan menerapkan saran-saran ini, peneliti selanjutnya dapat melakukan studi yang lebih komprehensif dan mendalam tentang pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan, serta memperluas pemahaman kita tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai secara umum.