

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi, karena nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel 1,96 yaitu sebesar 4,037 dan nilai p-values kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja dapat diatasi dengan adanya komitmen karyawan.
2. Variabel Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi, karena nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel 1,96 yaitu sebesar 2,002 dan nilai p-values kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,045. Maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja yang dialami karyawan akan mempengaruhi komitmen pada organisasi
3. Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel 1,96 yaitu sebesar 4,588 dan nilai p-values kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam menghasilkan kinerja yang baik maka perlu memperhatikan komitmen organisasi.
4. Variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel 1,96 yaitu sebesar 2,520 dan nilai p-values kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,012. Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja dapat menjadi stimulus bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik.
5. Variabel Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Karna nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel 1,96 yaitu sebesar 3,860 dan nilai p-values kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa tuntutan kerja yang ketat menjadikan banyak karyawan menjadi cukup stres.
6. Variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh variabel Komitmen Organisasi adalah berpengaruh signifikan karena nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel 1,96 yaitu 2,972 dan nilai p-values kurang dari 0,05 yaitu 0,003. Maka variabel Komitmen Organisasi memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya komitmen organisasi

sebagai variabel mediasi menjadikan karyawan lebih mengedepankan kepentingan organisasi.

7. Variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh variabel Komitmen Organisasi adalah berpengaruh non signifikan hal ini dikarenakan nilai Stres Kerja (X2) pada item SK2 yang menyatakan “Ketika saya tidak fokus pada pekerjaan, saya akan menunda mengerjakannya sehingga pekerjaan menumpuk” yang memiliki nilai mean terendah yaitu sebesar 2,47. Hal ini menunjukkan pernyataan tersebut termasuk pada interval 2.61 - 3.40. Selain itu nilai t-statistik lebih kecil dari t-tabel 1,96 yaitu 1,861 dan nilai p-values lebih dari 0.05 yaitu 0,063. Maka variabel Komitmen Organisasi tidak memediasi pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka akan semakin menurunkan kinerja karyawan dan komitmen organisasi.

5.2. Saran

Berdasarkan analisis dan kesimpulan di atas, maka penulis memiliki beberapa saran sebagai berikut.

5.2.1. Bagi Instansi

1. Berdasarkan hasil keseluruhan penelitian variabel beban kerja, dapat dilihat dari indikator “adanya kegiatan diluar kantor yang harus dilaksanakan” memperoleh penilaian tertinggi hal ini termasuk beban kerja berada dalam kategori “sedang”, instansi hendaknya memperhatikan beban kerja yang dibebankan kepada karyawan, dikarenakan menurut hasil penelitian beban kerja yang berlebih akan menimbulkan ketegangan dan menyebabkan beban stres psikologi yang berakibat pada menurunnya kinerja karyawan. Instansi harus dapat meminimalisir pengaruh beban kerja tersebut dengan lebih memperhatikan kebutuhan mental para karyawan.
2. Berdasarkan hasil keseluruhan penelitian variabel stres kerja, dapat dilihat dari indikator “beban kerja yang berlebihan membuat saya mangkir” memperoleh penilaian tertinggi hal ini termasuk bahwa stres kerja pada Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur berada dalam kategori “Sedang”, instansi harus terus memantau tingkat stres kerja para karyawannya dengan memberikan pekerjaan sesuai bidangnya, dan tingkat beban kerjanya pun harus disesuaikan dengan kemampuan karyawan. Namun apabila stres kerja naik ke tingkat yang “tinggi” maka instansi dapat menambah nilai kompensasi seperti

tambahan bonus, uang makan, dll. Sebagai langkah untuk mengurangi stres kerja karyawan agar kinerjanya tetap terjaga.

3. Berdasarkan hasil keseluruhan penelitian variabel komitmen organisasi, dapat dilihat dari indikator “saya merasa loyal terhadap instansi ini” memperoleh penilaian tertinggi hal ini termasuk bahwa komitmen organisasi berada dalam kategori “sedang”, sebaiknya pihak instansi sering melakukan kegiatan bersama untuk memperkuat hubungan psikologis antara karyawan dengan organisasi tempatnya bekerja.
4. Berdasarkan hasil keseluruhan penelitian variabel kinerja karyawan, dapat dilihat dari indikator “saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan” memperoleh penilaian tertinggi hal ini termasuk bahwa kinerja karyawan berada dalam kategori “sedang”, sebaiknya instansi harus dapat mempertahankan atau meningkatkan kinerja terutama dalam hal mencapai target kerja serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan sikap kerjasama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

5.2.2. Bagi Peneliti

1. Disarankan kepada peneliti lain untuk lebih mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai .
2. Disarankan kepada peneliti lain dapat mengembangkan penelitian ini dengan metode lain dalam meneliti beban kerja, stres kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi.