

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini yaitu menguji bagaimana pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) Kabupaten Tulang Bawang Barat. Dan berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dan pembuktian hipotesis, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) Kabupaten Tulang Bawang Barat.
- Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) Kabupaten Tulang Bawang Barat.
- Stres Kerja dan Beban Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) Kabupaten Tulang Bawang Barat.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran kepada:

1. Instansi Dinas Sosial

Referensi dari hasil penelitian ini jika pihak instansi ingin memperbaiki kualitas kinerja pegawai terlebih dahulu memperbaiki variabel Stres Kerja dan Beban Kerja. Seperti yang dapat dilihat dibawah:

- a. Stres Kerja merupakan salah satu faktor yang membuat kinerja pegawai tersebut menurun. Maka disarankan sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan pegawainya untuk mengurangi stres kerja melalui penyesuaian beban

- b. pekerjaan dengan tingkat kemampuan pegawai sehingga kinerja dapat mengalami peningkatan. Apabila stres kerja naik pada tingkat yang tinggi maka instansi dapat menambah nilai kompensasi baik berupa tambahan bonus, uang makan, serta tambahan hari libur, dll. Sebagai langkah untuk mengurangi stres kerja pegawai agar kinerjanya tetap terjaga.

- c. Kelebihan Beban Kerja tinggi yang dialami oleh pegawai akan berdampak pada kinerja pegawai tersebut. Hal tersebut tentunya akan berdampak pula pada kinerja Instansi secara keseluruhan. Karena penggerak dari instansi adalah para pegawai itu sendiri. Merekalah yang dapat mendukung kemajuan dari instansi. Kelelahan emosional dan dipersonalisasi yang masuk dalam kategori sedang patutnya tetap dipertahankan atau bahkan dikurangi. Hal tersebut dikarenakan dapat memperlancar dan tidak menghambat kinerja para pegawai. Sehingga dapat mempermudah pegawai dalam bekerja. Akan tetapi, ketidakefektifan kerja yang tinggi harusnya diminimalisir sampai sekecil mungkin.

Maka dari itu, instansi hendaknya selalu memperhatikan kinerja para pegawai. Hal yang perlu diperhatikan antara lain:

- A. Memberikan reward sesuai dengan aturan yang berlaku, seperti Upah lembur. Bahkan pemberian tambahan reward diadakan jika kinerja para pegawai sangat memuaskan.
- B. Menjaga hubungan kerja antar pegawai agar dapat saling memberikan motivasi, tolong menolong jika

mebutuhkan Bantuan dalam hal pekerjaan atau bahkan yang lainnya.

C. Selalu memberikan apresiasi dan dukungan terhadap kinerja pegawai.

2. **Peneliti Selanjutnya**

Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk mengkaji lebih dalam tentang Stres Kerja dan Beban Kerja yang pada penelitian ini berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) Kabupaten Tulang Bawang Barat agar diperoleh hasil yang lebih lengkap sehingga dapat diperoleh hasil penelitian selanjutnya akan lebih sempurna dari penelitian ini.

Dalam memberikan alat ukur yang berupa angket, hendaknya dalam pengisiannya responden dipandu untuk menghindari jawaban asal maupun kebingungan dalam memahami pernyataan sehingga data penelitian yang diperoleh lebih akurat. Serta hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya dengan tema secara variatif dan variabel yang lebih rinci dan inovatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman, Y., Sanim, B., Sinaga, B. 2015. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, Vol 6(1), 34-44.
- Ataunur, Ilman., Ariyanto, Eni. 2015. Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis* (online),16(2), 135-150.
- Badan Kepegawaian Negara. 2013. Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Manajerial Pegawai Negeri Sipil. Jakarta: Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.
- Gibson, R. 2012. *Perilaku Organisasi (Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi)*. Jakarta: Prenhalindo.
- Julvia, C. 2016. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, Vol 16(1), 59-72.
- Kemosos, 2017. *Petunjuk Teknis Evaluasi Kinerja SDM Pelaksana Program Keluarga Harapan*. Jakarta: Kementerian Sosial Republik Indonesia.
- Nur, Saina. 2013. Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA*, Vol 1(3), 739-749.
- Riandy. 2016. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Borneo Laboratorium Inspeksi Dan Surveyor Service Di Samarinda. *eJournal Administrasi Bisnis*, Vol 4(4), 1059-1072.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik (Edisi 3)*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Ruky, A. 2013. Sistem Manajemen Kinerja Cetakan Ketiga. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Adijaya, Rino 2015. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen

- Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Telkomsel Distribution Center Kabupaten Jember. Skripsi Universitas Jember.
- Anggit Astianto Dan Heru Suprihhadi. 2014. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Surabaya Jurnal Ilmu & Riset Manajemen. Vol.3 No.7 (2014).
- Arikunto, Suharsimi. 2016. Manajemen Penelitian. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Shahrash, Ifa. 2016. Pengaruh Insentif, Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Utama Bandung). Skripsi Universitas Pasundan Bandung.
- Hasibuan. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Penerbit Alfabeta Bandung.
- Sutrisno, Edi. 2014. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Madrasah Aliyah Negeri Demak. Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Mangkunegara, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Penerbit PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Pangaribuan, Dedy M.T. 2012. Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amerta Indah Otsukadi Medan Skripsi Universitas Sumatera Utara, Medan.