

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di SAMSAT Cikarang, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja dengan nilai t_{hitung} dari motivasi kerja $5,979 > t_{tabel} 1,663$. Artinya, semakin baik motivasi kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja, dan sebaliknya semakin buruk motivasi kerja maka semakin rendah kepuasan kerja.
2. Terdapat pengaruh negative yang signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja dengan nilai t_{hitung} dari stres kerja $-4,708 < t_{tabel} 1,663$. Artinya, semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kepuasan kerja, dan sebaliknya semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai $F_{hitung} 40,831 > F_{tabel} 3,11$. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Sedangkan semakin tinggi stress kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja, begitupula sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka semakin

rendah kepuasan kerja, sedangkan semakin rendah stress kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, bahwa motivasi kerja dan stress kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai kantor SAMSAT Cikarang. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan stress kerja memiliki peranan yang penting dalam meningkatnya kepuasan kerja para pegawai.

Pada umumnya setiap perusahaan atau instansi pasti menginginkan pegawai yang mendapat kepuasan kerja yang baik agar dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan atau instansi kepada pegawai tersebut sehingga mencapai tujuan perusahaan. Apabila perusahaan atau instansi menginginkan setiap pegawai dapat bekerja dengan baik maka sebaiknya perusahaan tersebut memperhatikan tingkat stress yang dirasakan oleh para pegawai seperti gejala-gejala yang dirasakan seperti gejala fisiologis, psikologis dan perilaku yang terjadi.

Selain itu, dari dalam diri pegawai juga memiliki keinginan kebutuhan yang akan mendorong untuk bekerja dan melakukan Sesuatu yang lebih baik. Dorongan tersebut dapat muncul dari dalam diri pegawai ataupun dapat juga muncul dari sebuah dorongan dari luar diri pegawai.

Berdasarkan rata-rata hitung dimensi kepuasan kerja, dapat diketahui kepuasan kerja dimensi kepuasan kerja yang paling rendah adalah pengawasan. Hal ini dapat dilihat pada pernyataan kuesioner yang menyatakan bahwa

pengawasan dapat dilihat pada pernyataan kuesioner yang menyebutkan bahwa para pegawai kecewa karena atasan tidak melakukan pengawasan secara berkala.

Kepuasan pengawasan mencerminkan perasaan pekerja tentang atasan mereka. Kebanyakan pekerja mengharapkan atasan membantu mereka mendapatkan apa yang mereka hargai. Hal ini tergantung apakah atasan memberikan penghargaan atas kinerja yang baik, membantu pekerja mendapatkan sumber daya yang diperlukan, dan melindungi pekerja dari kebingungan yang tidak perlu. Jadi dapat disimpulkan bahwa dimensi yang juga dapat menentukan kepuasan kerja adalah pengawasan, karena dengan adanya pengawasan yang dilakukan secara berkala dapat meminimalisir para pegawai dalam kesulitan bekerja.

Dan berdasarkan rata-rata hitung skor indikator dan sub indikator motivasi kerja, dapat diketahui indikator terendah adalah motivasi eksternal dengan sub indikator motivasi kerja yang paling rendah adalah pada sub indikator sarana. Hal ini dapat dilihat pada pernyataan kuesioner yang menyatakan bahwa para pegawai di SAMSAT Cikarang bahwa para pegawai akan malas bekerja saat peralatan kantor tidak lengkap, Berdasarkan pernyataan diatas dapat kita lihat bahwa dengan adanya sarana perlengkapan yang memadai dapat mempermudah para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya di kantor. Dapat disimpulkan bahwa indikator yang juga dapat menentukan motivasi kerja adalah motivasi eksternal dengan sub indikator sarana, karena dengan adanya keseluruhan sarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri

Sedangkan untuk rata-rata hitung skor indikator dan sub indikator stress kerja, dapat diketahui indikator terendah adalah gejala fisiologis dengan sub indikator stress kerja kelelahan secara fisik. Hal ini dapat dilihat pada pernyataan kuesioner yang menyebutkan bahwa para pegawai akan merasa pusing dalam menyelesaikan pekerjaan dikarenakan adanya tuntutan waktu.

Dari pernyataan diatas dapat kita lihat stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja dapat menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang dapat mengganggu proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. Dimana dalam gejala fisiologis dapat mempengaruhi kondisi tubuh para pegawai diantaranya adalah kelelahan secara fisik, hal tersebut dapat berpengaruh pada kepuasan kerja menurun akibat adanya perubahan dalam kondisi fisik.

Kepuasan kerja pada pegawai SAMSAT Cikarang tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi kerja dan stress kerja saja, tetapi masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhinya. Namun, penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa motivasi kerja dan stress kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada pegawai.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan untuk masukan yang bermanfaat, yaitu:

1. Bagi SAMSAT cikarang, sebaiknya mendorong pegawai untuk meningkatkan motivasi kerja yang tinggi yaitu dengan melengkapi perlengkapan yang diperlukan oleh pegawai sehingga dapat mempermudah pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dengan mengurangi stress dari para pegawai seperti diadakannya gathering pegawai dan menyeimbangkan proporsi kerja agar mereka tidak tertekan dengan pekerjaannya yang diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Selain itu sebaiknya pimpinan mengadakan pengawasan secara berkala, agar pimpinan dapat mengetahui setiap kendala yang dihadapi oleh para pegawai dan dapat memberikan solusi disetiap permasalahan yang dihadapi sehingga kepuasan kerja meningkat.
2. Dalam variabel motivasi kerja, untuk meningkatkan motivasi kerja sebaiknya kantor menambah fasilitas perlengkapan agar pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih terorganisir. Selanjutnya dalam variabel stress kerja, untuk mengurangi stress kerja sebaiknya kantor mengadakan gathering agar terciptanya suasana yang menyenangkan dan menghibur sehingga menimbulkan sikap kekeluargaan antar pegawai. Sedangkan pada variabel kepuasan kerja, untuk meningkatkan kepuasan kerja sebaiknya

kantor membuat jadwal yang terstruktur dalam melakukan pengawasan kepada bawahan.

3. Bagi penelitian selanjutnya, agar meningkatkan kualitas penelitian lebih lanjut khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menyempurnakan hasil penelitian ini dengan cara menambah subjek penelitiannya maupun variabel lain yang sekiranya dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Sehingga penelitian selanjutnya dapat lebih bervariasi dan beragam, dengan demikian kesimpulan yang diperoleh lebih menyeluruh.