

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Stres Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Pusat Perum BULOG”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Gambaran stres kerja, gaya kepemimpinan transformasional pada karyawan kantor pusat Perum BULOG adalah:
 - a. Stres kerja pada karyawan kantor pusat Perum BULOG termasuk dalam kategori tinggi. Stres kerja yang dirasakan oleh responden tinggi dikarenakan merasakan bahwa beban kerja yang berlebih dan kejenuhan dengan pekerjaan yang dilakukan serta seringnya mengerjakan pekerjaan yang bukan tupoksi mereka.
 - b. Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan pada divisi SDM dan Sekertariat Perusahaan kantor pusat Perum BULOG termasuk dalam kategori tidak efektif. Hal ini dirasakan oleh responden, jika atasan tidak mampu mengkomunikasikan visi secara menarik serta responden setuju jika atasan kurang memberikan dorongan kepada responden dalam penyelesaian pekerjaan maupun mencapai tujuan perusahaan. Kemudian, atasan kurang memperhatikan hal-hal yang dibutuhkan

oleh setiap para bawahannya serta kurang memberikan *reward* kepada bawahan yang melakukan pekerjaannya dengan baik.

c. Kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat Perum BULOG termasuk dalam kategori rendah. Hal ini terlihat dari jawaban responden bahwa responden kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya, dikarenakan pekerjaan yang diberikan terkadang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh responden. Tidak hanya itu, responden juga menilai bahwa perusahaan pola karir yang tidak jelas bagi setiap karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Dikarenakan jika ada karyawan yang memiliki kinerja baik belum tentu diprioritaskan untuk mendapatkan promosi jabatan.

- 2) Terbukti secara empiris stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kantor pusat Perum BULOG. Artinya, apabila stres kerja yang dirasakan oleh karyawan tinggi, maka kepuasan kerja pun menurun. Begitu juga sebaliknya apabila stres kerja rendah maka kepuasan kerja akan tinggi.
- 3) Terbukti secara empiris gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kantor pusat Perum BULOG. Artinya, jika semakin baik atasan dapat menerapkan gaya kepemimpinan transformasional maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat, begitu sebaliknya jika atasan kurang

menerapkan gaya kepemimpinan transformasional maka kepuasan kerja karyawan kantor Pusat Perum BULOG yang dirasakan akan menurun.

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, yaitu adanya pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja. Untuk itu, perusahaan sebaiknya menurunkan tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan dengan cara merencanakan pembagian tugas pekerjaan sebaiknya pembagian tugas pekerjaan dari atasan untuk para bawahannya dilakukan lebih merata dan adil, agar beban kerjanya dapat berkurang serta karyawan dapat mengerjakan pekerjaan yang merupakan tupoksi pekerjaan dari karyawan tersebut.

Adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. Pimpinan pada divisi SDM dan sekretariat perusahaan kantor pusat Perum BULOG seharusnya dapat menerapkan gaya kepemimpinan transformasional secara efektif seperti mampu memberi inspirasi karyawannya untuk lebih mengutamakan kemajuan organisasi daripada kepentingan pribadi, memberikan perhatian yang baik terhadap karyawan dan mampu merubah kesadaran karyawannya dalam melihat permasalahan lama dengan cara yang baru. Pimpinan pada divisi SDM dan sekretariat perusahaan kantor Pusat Perum BULOG disarankan lebih aktif dalam meningkatkan motivasi bagi para karyawan agar lebih terdorong untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, pimpinan harus ikutserta dan berkontribusi langsung dalam pelaksanaan tugas sehingga dapat menciptakan suatu rangkaian kerja yang dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan. Perusahaan diharuskan melakukan perencanaan karir untuk memilih tujuan karir dan jalur karir untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Dikarenakan perencanaan karir sebagai suatu proses yang bertujuan untuk menyesuaikan tujuan karir dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

5.3.1 Saran untuk Penelitian Lanjutan

- a. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel lain yang memungkinkan dapat mendukung variabel terikat kepuasan kerja antara lain: gaji, motivasi kerja dan lingkungan kerja.
- b. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda dengan variabel sama atau dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan objek/tempat penelitian yang sama.

5.3.2 Saran-saran yang ditunjukkan untuk Kantor Pusat Perum BULOG

- a. Untuk variabel stres kerja saran yang diberikan untuk Kantor Pusat Perum BULOG:

Pertama, merencanakan pembagian tugas pekerjaan sebaiknya pembagian tugas pekerjaan dari atasan untuk para bawahannya dilakukan lebih merata

dan adil, agar beban kerjapun dapat berkurang serta karyawan dapat mengerjakan pekerjaan yang merupakan tupoksi pekerjaan dari karyawan tersebut. Kedua, perusahaan harus memberikan tambahan waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar mengurangi kejenuhan yang dirasakan oleh karyawan sehingga target unit kerja dapat tercapai secara maksimal. Ketiga, perusahaan harus memperbanyak forum diskusi antara karyawan dengan rekan kerja, dikarenakan dengan karyawan yang memiliki dukungan sosial (rekan kerja) yang tinggi maka karyawan tersebut tidak mudah mengalami stres. Karyawan dengan dukungan sosial yang tinggi mampu menurunkan beban kerja dan karyawan yang dapat mengelola stres kerja yang dirasakan dengan baik sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja. Terakhir, perusahaan membuka komunikasi yang optimal antara atasan dan bawahannya seperti kotak saran atau keterbukaan pimpinan sehingga karyawan pada divisi SDM dan Sekertariat Perusahaan dapat memahami instruksi yang diberikan dari pimpinan mengenai pekerjaan yang akan dilakukan oleh para bawahannya sehingga stres kerja tidak berdampak pada penurunan kepuasan kerja.

- b. Untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional saran yang diberikan untuk Divisi SDM dan Sekertariat Perusahaan Kantor Pusat Perum BULOG:

Pimpinan pada divisi SDM dan Sekertariat Perusahaan kantor Pusat Perum BULOG seharusnya dapat menerapkan gaya kepemimpinan transformasional secara efektif seperti mampu memberi inspirasi

karyawannya untuk lebih mengutamakan kemajuan organisasi daripada kepentingan pribadi, memberikan perhatian yang baik terhadap karyawan dan mampu merubah kesadaran karyawannya dalam melihat permasalahan lama dengan cara yang baru. Pimpinan pada divisi SDM dan sekretariat perusahaan kantor Pusat Perum BULOG disarankan lebih aktif dalam meningkatkan motivasi bagi para karyawan agar lebih terdorong untuk meningkatkan kepuasan kerja. Peningkatkan motivasi serta dorongan seperti mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat dan rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Disamping meningkatkan motivasi yang ada dalam diri karyawan itu sendiri, perusahaan juga perlu meningkatkan motivasi secara ekstrinsik. Karyawan akan termotivasi jika diberikan sesuatu yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, misalnya memberikan sebuah penghargaan atau apresiasi kepada karyawan yang telah membuktikan prestasi kerjanya dengan baik dan juga berkontribusi untuk perusahaan. Penghargaan tersebut bisa berupa piagam, bonus ataupun bingkisan menarik bagi karyawan yang memiliki motivasi tinggi misalnya untuk karyawan yang tidak pernah telat, selalu mencapai target dan karyawan yang ikut berpartisipasi aktif untuk perusahaan. Terakhir, pimpinan juga harus memperhatikan hal-hal yang dibutuhkan oleh karyawan seperti menghargai hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan serta pengakuan dari pimpinan jika karyawan telah berkontribusi dan apa yang dilakukan oleh karyawan adalah sangat

penting untuk tim maupun perusahaan. Memberikan apresiasi atau penghargaan, misalnya pujian kepada karyawan atas pekerjaan yang telah ia selesaikan sesuai dengan target unit kerja.

- c. Untuk variabel kepuasan kerja saran yang diberikan untuk Kantor Pusat Perum BULOG:

Untuk dapat menciptakan kepuasan kerja dengan cara perusahaan melakukan outbound yang dapat meningkatkan *teamwork* serta perlu menciptakan hubungan harmonis antara atasan dan bawahan hingga masing-masing individu mencapai produktivitas yang akan berdampak pada kepuasan kerja. Selain itu, pimpinan harus ikutserta dan berkontribusi langsung dalam pelaksanaan tugas sehingga dapat menciptakan suatu rangkaian kerja yang dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan. Karena keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sangat dipengaruhi oleh interaksi antara orang-orang yang terdapat dalam suatu satuan kerja tertentu. Dukungan dari pimpinan sangat penting dalam membantu keberhasilan tugas-tugas bawahannya. Dukungan itu bisa berupa pujian ataupun *reward* kepada karyawan yang memiliki kinerja baik. Adanya pimpinan yang berkontribusi dalam pelaksanaan tugas diharapkan dapat memberikan kepuasan kerja kepada karyawan. Selanjutnya, perusahaan merencanakan pembagian tugas pekerjaan sebaik-baiknya. Pembagian tugas pekerjaan dari atasan untuk para bawahannya dilakukan lebih merata dan adil, agar tidak ada lagi karyawan yang merasakan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya,

sehingga pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan seperti promosi jabatan pada karyawan yang bekerja dengan baik, sehingga karyawan merasakan kepuasan selama bekerja di kantor pusat Perum BULOG. Terakhir, perusahaan melakukan perencanaan karir untuk memilih tujuan karir dan jalur karir untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Dikarenakan perencanaan karir sebagai suatu proses yang bertujuan untuk menyesuaikan tujuan karir dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Dengan adanya sasaran dan perencanaan karir yang jelas para karyawan terdorong untuk mengembangkan potensi tersebut untuk kemudian dibuktikan dalam pelaksanaan pekerjaan dengan lebih efektif dan produktif dibarengi oleh perilaku positif sehingga organisasi dapat mencapai berbagai tujuannya, dan karyawanpun mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan maka karyawan pun akan meningkatkan produktivitas dan tujuan organisasi akan tercapai secara efisien dan efektif.