

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pengolaan deskripsi dan pengolaan data statistik yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Stres kerja merupakan reaksi fisiologis (fisik), psikologis, dan perilaku yang dialami pegawai sebagai akibat dari situasi kerja.
2. Konflik peran merupakan suatu kondisi yang ditandai dengan adanya pertentangan dan tekanan terhadap peran yang dimiliki oleh seorang pegawai.
3. Indikator yang sangat mencerminkan stres kerja pada pegawai adalah reaksi perilaku dengan sub-indikator pola makan tidak teratur.
4. Indikator yang sangat mempengaruhi konflik peran adalah tekanan dengan sub-indikator pemenuhan peran lain.
5. Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara konflik peran dengan stres kerja pada pegawai di Kantor Pusat Satpol PP.
6. Stres kerja pada pegawai di Kantor Pusat Satpol PP dipengaruhi oleh konflik peran sebesar 41,10% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa stres kerja ditentukan oleh konflik peran sebesar 41,10 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain sehingga peneliti berharap agar pada penelitian berikutnya bisa dilakukan dengan menambahkan variabel lain yang juga berpengaruh terhadap variabel stres kerja. Atau tetap dengan menggunakan variabel yang sama hanya saja dengan menggunakan sampel yang lebih besar dan teknik pengambilan sampel serta pendekatan yang berbeda sehingga memungkinkan terjadinya perkembangan pada penelitian berikutnya.

## **C. Saran**

Berdasarkan implikasi penelitian di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain:

1. Organisasi sebaiknya memberikan beban pekerjaan yang sesuai dengan batas kemampuan pegawai sehingga mereka tidak akan terlalu kesulitan dalam pemenuhan peran lain yang mereka miliki.
2. Organisasi sebaiknya memberikan tuntutan kerja yang lebih sejalan dengan kemampuan pegawai sehingga menurunkan konflik peran pada pegawai.
3. Atasan dan rekan sebainya memberikan harapan yang sejalan dengan tugas yang diberikan kepada seorang pegawai sehingga menurunkan konflik peran.
4. Mengingat penyebab stres kerja pada pegawai tidak hanya konflik peran, sebaiknya organisasi sebaiknya lebih memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi stres kerja, seperti: beban kerja, lingkungan kerja, dan tingkat ambiguitas peran sehingga diharapkan dapat menurunkan stres kerja.