

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dan stres kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai pada UP. PTSP Walikota Jakarta Timur , maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan, diantaranya:

1. Beban Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hal ini menjelaskan bahwa tinggi atau rendahnya beban kerja tidak akan berpengaruh pada kinerja pegawai tersebut.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula stress kerja seseorang demikian sebaliknya.
3. Stress Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan tentang semakin tinggi stress kerja maka kinerja akan menurun begitu pula sebaliknya.
4. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini memiliki arti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan pegawai tersebut demikian sebaliknya.

5. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini memiliki arti yaitu semakin tinggi beban kerja maka semakin berpengaruh terhadap penurunan kepuasan pegawai.
6. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja melalui mediasi kepuasan kerja. Hal ini memiliki arti dampak negatif dari beban kerja pada hasil pekerjaan. Dengan demikian, dianggap bahwa kepuasan kerja memediasi konsekuensi negatif dari beban kerja pada kinerja.
7. Dan selanjutnya beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja dengan di mediasi oleh stress kerja. Dengan demikian, dianggap bahwa stress kerja memediasi konsekuensi negatif dari beban kerja pada kinerja

## **5.2 Implikasi Managerial**

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan, maka implikasi yang dapat dikemukakan adalah bagi organisasi diharapkan dapat memperhatikan kemampuan pegawai dalam mengerjakan tugas pekerjaannya dengan terus menyesuaikan jenis pekerjaan dengan kemampuannya yang dilihat dari latar belakang pendidikan atau pengalamannya. Selain itu organisasi juga boleh bertindak adil dalam pemerataan kerja.

Selain itu juga agar organisasi terus meningkatkan kepuasan pegawai melalui indikator yang telah dijabarkan diatas seperti penghargaan, promosi, motivasi dll. Hal – hal tersebut nantinya akan meningkatkan

kinerja pegawai serta dalam hal stres pegawai agar organisasi mampu memberikan pengawasan dan meningkatkan keamanan bagi pegawainya agar pegawai merasa nyaman dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan sehari-hari.

### **5.3 Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, maka disarankan beberapa hal guna untuk mengurangi angka penurunan kinerja, yaitu diantaranya :

1. Untuk lebih meningkatkan hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan, serta antar pegawai. Pada saat perencanaan sebaiknya dilakukan koordinasi dengan cara komunikasi oleh atasan pada bawahannya sehingga tidak terjadi kesalahan penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan keahliannya, ini berarti pemimpin harus tau kemampuan dan batas kemampuan karyawan.
2. Dalam hal pengembangan karir karyawan, pemimpin hendaknya berlaku adil terhadap pengembangan karir karyawan. Seseorang yang memiliki prestasi baik agar mendapatkan promosi jabatan, hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang juga berpengaruh terhadap hasil kerja seorang pegawai.
3. Hasil penelitian ini memiliki jumlah responden yang terbatas, untuk itu untuk peneliti selanjutnya hendaknya memperbanyak jumlah responden. Selain itu juga menambah variabel yang akan teliti supaya terlihat pengaruh lain yang mempengaruhi kinerja.