

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pengolahan data, pengetahuan deskripsi, analisis dan pembahasan data yang telah dilakukan dan diuraikan pada bab – bab sebelumnya yang telah melewati interpretasi data, maka peneliti dapat menyimpulkan secara empiris bahwa:

1. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja dan kinerja dengan  $t$  hitung sebesar  $-9,635 < \text{nilai } t \text{ tabel sebesar } -1,973$ . Artinya semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kinerja pada tenaga kependidikan dan sebaliknya semakin rendah stres kerja maka akan semakin tinggi kinerjanya.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan bahwa stres kerja dan dukungan sosial berpengaruh secara serentak kepada kinerja  $F$  hitung sebesar  $122,624 > F \text{ tabel } 3,05$ . Selain itu dukungan sosial mampu memberikan pengaruh moderasi, dilihat dari  $R^2$  stres kerja terhadap kinerja yaitu 61%, lalu dukungan sosial sebagai unsur interaksi bagi pengaruh stres kerja terhadap kinerja menjadi 53,1% yang berarti dukungan sosial memiliki pengaruh untuk memperlemah hubungan stres kerja terhadap kinerja, sehingga akan meningkatkan kinerja.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya terlihat bahwa dukungan sosial memoderasi pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja yang pada tenaga kependidikan PNS UNJ. Oleh karena itu, dari hasil penelitian yang diperoleh yaitu stres kerja dan dukungan sosial merupakan faktor – faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja.

Apabila stres kerja tinggi maka akan menurunkan kinerja. Selain itu semakin tingginya dukungan sosial yang dirasakan akan menurunkan stres kerja maka kinerja pun akan meningkat.

Pada penelitian ini, berdasarkan rata – rata hitung skor pada variabel stres kerja diperoleh butir dengan skor yang paling tinggi yaitu butir ke-16 pada indikator tanggung jawab terhadap orang lain sebesar 660. Sedangkan butir skor stres kerja dengan skor paling rendah terletak pada butir ke-7 indikator ambiguitas peran sebesar 620. Berdasarkan hasil perhitungan rata – rata skor hitung variabel stres kerja dapat disimpulkan, tenaga kependidikan PNS UNJ cenderung bersedia menggantikan tanggung jawab rekan kerja yang sedang ada kepentingan lain demi kelancaran tugas bersama, namun pegawai mengalami ambiguitas peran dikarenakan kurang mengetahui dengan jelas peran individu yang ditetapkan dalam instansi menjadikan permasalahan pada stres kerja

Sedangkan rata – rata hitung skor untuk variabel dukungan sosial, diketahui indikator yang paling tinggi adalah butir ke-16 pada indikator dukungan informatif sebesar 731. Sedangkan indikator yang memperoleh skor rendah yaitu butir ke-11 pada indikator dukungan instrumental. Berdasarkan hasil

perhitungan rata – rata skor hitung variabel dukungan sosial dapat disimpulkan, tenaga kependidikan PNS UNJ lebih cenderung memberikan dukungan informatif dengan cara memberikan hubungan timbal balik sesama rekan kerja yang positif dalam hal pekerjaan maupun diluar pekerjaan, namun kurangnya dukungan instrumental atau dukungan langsung yang berkaitan dengan bantuan darurat finansial dari rekan kerja.

Dari pemaparan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh stres kerja dan dukungan sosial, tetapi masih ada faktor – faktor lain yang mempengaruhinya. Walaupun demikian, penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa stres kerja dan dukungan sosial merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Sehingga diharapkan ada penelitian lanjutan yang meneliti variabel – variabel lain yang berkaitan dengan kinerja.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi diatas, maka peneliti memberikan saran – saran yang diharapkan dapat dijadikan masukan yang bermanfaat, antara lain sebagai berikut:

1. Bagi instansi, tanda yang muncul dari pegawai yang sedang mengalami stres kerja seperti kelelahan, mengasingkan diri, sifat mudah marah, menghindar dari tugas kantor, sering melakukan kesalahan dan bersikap sinis saat menerima kritik bahkan kinerja menurun. Maka dari itu, hendaknya instansi dapat meminimalisirkan ambiguitas peran yang menjadi sebab stres kerja dengan melakukan penyesuaian manajemen stres kerja seperti peraturan kesesuaian jam kerja dengan tuntutan beban kerja yang diberikan,

mempertahankan peran pekerjaan tiap individu sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan, dengan mengelola stres agar kerja tetap produktif. Selain itu, instansi juga dapat mengaktifkan kembali program ISADAYA di kalangan tenaga kependidikan agar dukungan instrumental dapat beroperasi kembali, seperti tujuan awalnya yaitu memberikan bantuan langsung bagi pegawai yang sedang mengalami kesulitan.

2. Bagi pegawai tenaga kependidikan, pegawai tenaga kependidikan yang merasakan stres kerja akibat ambiguitas peran juga dapat mengurangi efek negatifnya dengan cara manajemen stres individu seperti pendekatan meditasi, mengatur pola makan dan hidup sehat, terapi musik, relaksasi tubuh, *positive self talk* dan pendekatan dukungan sosial di lingkungan kerja yaitu penerapan dukungan sosial antar rekan kerja. Selanjutnya, pegawai juga dapat melakukan perencanaan keuangan di tiap bulannya, memprioritaskan kebutuhan dan aktif di koperasi pegawai instansi.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meningkatkan kualitas penelitian lebih lanjut, khususnya yang berkaitan dengan stres kerja, dukungan sosial dan kinerja. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menyempurnakan hasil penelitian dengan menambah faktor – faktor lain yang mempengaruhi kinerja seperti *reward*, gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi, kepuasan kerja dan yang lainnya. Serta memperluas subjek penelitian sehingga kesimpulan yang diperoleh dapat lebih menyeluruh.

