

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap prestasi kerja pada Balai Teknologi Air Minum, sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya maka diperoleh kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Balai Teknologi Air Minum Bekasi. Hal ini terbukti dengan nilai koefisien regresi variabel kompensasi (β_1) yang positif sebesar 1,383 dan signifikan (t-hitung sebesar 6,634 dan nilai sig 0,000). Hasil penelitian menunjukkan semakin besar kompensasi maka semakin tinggi prestasi kerja pegawai. Setiap satu-satuan peningkatan kompensasi akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 1,383 satuan.
2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Balai Teknologi Air Minum Bekasi. Hal ini terbukti pada nilai koefisien regresi variabel stres kerja (β_2) yang positif sebesar 1,507 dan signifikan (t-hitung sebesar 5,524 dan nilai sig 0,000). Hasil penelitian menunjukkan semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi prestasi kerja. Karena stres kerja ini bersifat positif atau disebut Eustress. Stres yang dapat memotivasi diri, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Setiap satu-satuan peningkatan stres kerja akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 1,507 satuan.
3. Kompensasi dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan. Dengan nilai F hitung 40,566 yang signifikan pada *p. value* 0,000 keduanya memberikan pengaruh sebesar 60,8% nilai *adjusted R Square* terhadap prestasi kerja pegawai, sedangkan sisanya 39,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti faktor disiplin dan beban kerja.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Perusahaan

Dari hasil yang merujuk pada nilai koefisien $\beta_1 = 1,383$ (kompensasi) dibanding $\beta_2 = 1,507$ (stres kerja) maka sebaiknya instansi fokus pada stres kerja karena pengaruhnya lebih besar disbanding kompensasi dalam hal peningkatan prestasi kerja.

Stres kerja pada Balai Teknologi Air Minum Bekasi harus dikelola dan diminimalisirkan agar pegawai dapat mencapai prestasi kerja yang diinginkan. Hal ini dibuktikan dari skor jawaban terendah yang terdapat pada indikator psikologi, yaitu saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dengan baik (A4). Maka disarankan pada instansi agar lebih aktif lagi dalam memberikan arahan tugas seperti mengadakan *briefing* disetiap awal minggu kepada seluruh pegawai agar setiap pegawai dapat memahami semua pekerjaan yang ada di lingkungan mereka, karena hal ini sangat berpengaruh terhadap tujuan organisasi sehingga akan berpengaruh terhadap prestasi kerja yang akan dihasilkan oleh pegawai itu sendiri.

Kompensasi pada Balai Teknologi Air Minum Bekasi harus ditingkatkan dan dikelola dengan baik agar pegawai tetap produktif. Hal ini dibuktikan dari skor jawaban terendah yang terdapat pada indikator gaji, yaitu gaji yang saya terima kurang untuk memenuhi ekonomi keluarga saya yaitu sebesar 176 (A2). Maka disarankan instansi harus lebih memperhatikan pegawainya dan memberikan gaji dengan penyesuaian standar ekonomi di wilayah bekasi agar pendapatan yang mereka dapat mampu untuk memenuhi ekonomi keluarga pegawai, karena hal ini akan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai yang akan dihasilkan oleh para pegawai itu sendiri.

Prestasi kerja pegawai Balai Teknologi Air Minum Bekasi dapat ditingkatkan dengan memberikan pelatihan kepada pegawai. Hal ini dibuktikan karena skor terendah terletak pada indikator Prakarsa dengan pernyataan pegawai dapat mengatasi masalah-masalah yang timbul di instansi (H22). Maka

disarankan kepada instansi untuk memberi pelatihan kepada pegawai agar pegawai lebih solutif, inovatif, dan aktif.

5.2.2 Bagi Pegawai

Sebaiknya tingkatkan lagi prestasi kerjanya dengan dapat mengatasi masalah-masalah yang timbul di instansi dan mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dengan baik, seperti inisiatif untuk bertanya kepada pimpinan atau bertanya saat sedang diakannya diskusi bersama dengan rekan kerja. Kemudian mengikuti pelatihan yang diadakan pihak instansi atau dapat mengikuti seminar-seminar yang ada untuk mengembangkan kemampuan untuk bekerja. Karena hal ini sangat penting agar tidak terjadinya penurunan prestasi kerja.

5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengadakan penelitian dengan topik yang sama, tentang kompensasi dan stres kerja terhadap prestasi kerja pegawai dapat menggunakan faktor-faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai, karena faktor kompensasi dan stres kerja memiliki pengaruh 60,8% sedangkan 39,2% faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai antara lain seperti faktor disiplin, beban kerja dan masih banyak lagi variabel lain yang dapat digunakan dalam penelitian yang sama.