

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berikut merupakan hasil kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja di BPTP Sofyan Hadi sebagai berikut:

- 1 Variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di BPTP Sofyan Hadi hal ini dibuktikan dengan nilai  $\beta_1 = 0.304$  yang signifikan pada t hitung sebesar 2.872 dan sig sebesar 0.007.
- 2 Variabel konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di BPTP Sofyan Hadi hal ini dibuktikan dengan nilai  $\beta_2 = 0,422$  yang signifikan pada t hitung sebesar 2.386 dan sig sebesar 0,023.
- 3 Hasil hipotesis analisis regresi berganda diperoleh hasil variabel stres kerja dan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di BPTP Sofyan Hadi. Hal ini dibuktikan melalui nilai uji f = 19.625 dengan signifikansi 0.000 dan dari nilai koefisien determinasi *Adjusted R square* = 0.523. Sehingga disimpulkan stres kerja dan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0.523 atau 52%, sisanya 48% yang tidak diteliti pada penelitian ini yang dipengaruhi faktor-faktor lain.

#### **5.2 Saran**

1. Bagi tempat penyelenggara pelatihan
  - a. Pada variabel stres kerja, indikator dengan skor terendah pada indikator tuntutan tugas terdapat pada pernyataan nomor 1 “Ketika Saya diberi banyak tugas pada saat bersamaan, saya bisa menyelesaikannya dengan baik” hal ini menunjukkan bahwa di BPTP Sofyan Hadi ketika diberikan tugas pada saat yang bersamaan oleh atasan mereka sedikit kesulitan untuk menangani tugas tersebut. Dalam hal ini peneliti menyarankan agar atasan dapat menyesuaikan tugas yang diberikan sesuai

dengan waktu kerja yang telah disepakati sehingga pegawai tidak merasa terbebani.

Upaya untuk menangani permasalahan yang ada di pra survey dengan pernyataan “Saya tidak merasakan stres dalam bekerja meskipun pekerjaan yang banyak dan harus selesai secepatnya” hal ini karena pegawai mendapat tekanan dari atasan dengan pekerjaan yang banyak dan deadline waktu yang terlalu mepet serta harus diselesaikan secepatnya. Dalam hal ini peneliti menyarankan agar pegawai dikasih waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga tugas yang dikerjakan bisa seefektif mungkin.

- b. Pada variabel konflik kerja, indikator dengan skor terendah pada indikator perbedaan tujuan terdapat pada pernyataan nomor 3 “Adanya kesamaan dalam memahami dan menerima informasi antara atasan dan bawahan dikarenakan atasan sangat jelas dalam menyampaikan arahan dan informasi” hal ini menunjukkan bahwa di BPTP Sofyan Hadi ketika dalam penyampaian suatu informasi baik dari sesama pegawai atau atasan terkadang masih kurangnya pemahaman terkait informasi tersebut sehingga penyampaian informasi kepada rekan lainnya masih kurang jelas. Dalam hal ini peneliti menyarankan agar ketika atasan memberikan arahan, segera di share ke group chat media sosial seperti whatsapp, line, dll. Agar informasi yang diterima tidak terjadi kekeliruan atau kesalahpahaman penyampaian suatu informasi yang menyebabkan terjadi perbedaan pemahaman.

Upaya untuk menangani permasalahan yang ada di pra survey dengan pernyataan "saya mempunyai persepsi yang sama mengenai promosi jabatan di tempat diikat ini” hal ini dikarenakan pegawai sedikit susah untuk dipromosikan jabatan sehingga dapat menyebabkan menurunnya semangat dalam bekerja. Dalam hal ini peneliti menyarankan agar yang menilai uji kompetensi atau asesor dari pihak internal bukan dari pihak eksternal sehingga memudahkan pegawai dalam dipromosikan jabatan.

- c. Pada variabel kepuasan kerja, indikator dengan skor terendah pada indikator kenyamanan kerja pegawai terdapat pada pernyataan nomor 3 “Atasan selalu

memperhatikan kesejahteraan pegawai” hal ini menunjukkan bahwa di BPTP Sofyan Hadi atasan masih kurang memperhatikan kesejahteraan pegawai sehingga pegawai merasa kurang diperhatikan. Dalam hal ini peneliti menyarankan agar atasan lebih memperhatikan kebutuhan pegawai terkait pekerjaan yang diberikan seperti pekerjaan yang bukan tupoksinya jangan dilimpahkan ke pegawai yang bukan menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga pegawai merasa bahwa atasan memperhatikan dan peduli terhadap kesejahteraan mereka, hal ini akan berdampak pada kinerja organisasi yang dimana jika pegawai merasa puas dan dihargai, maka kinerja mereka akan meningkat dan organisasi tersebut dapat berkembang menjadi lebih baik lagi.

Upaya untuk menangani permasalahan yang ada di pra survey dengan pernyataan “walaupun ada suara bising di tempat kerja saya tetap fokus dalam bekerja” hal ini karena tempat diklat di samping kereta api yang selalu mendengar suara bising yang bersumber melalui kereta api serta suara bangunan yang bersumber dari gedung sarana atau tempat olahraga yang masih tahap pembangunan. Dalam hal ini peneliti menyarankan agar ruangan kerja sebaiknya dibuat kedap suara agar tidak mengganggu pegawai yang sedang fokus dalam bekerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya
  - a. Bagi peneliti selanjutnya dapat diharapkan dan menambahkan variabel lain yang belum digunakan pada penelitian ini yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti *burnout*, pengembangan SDM, dll.
  - b. Peneliti selanjutnya dapat menguji kembali variabel yang telah digunakan pada penelitian ini dengan objek penelitian lain dan metode yang berbeda, baik dibidang yang sama maupun perusahaan di bidang lainnya.