

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian yang berjudul “Pengaruh *Occupational Stress* Terhadap *Quality of Working Life* di Tata Usaha Fakultas Teknologi Industri Universitas Katolik Parahyangan” ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner untuk variabel *Occupational Stress*, didapatkan hasil sebagai berikut : Dari enam kuesioner *Occupational Stress* berdasarkan *Role Ambiguity*, lima kuesioner memiliki jawaban yang positif dan hanya satu kuesioner yang memiliki jawaban negatif. Oleh karena itu, peneliti menarik kesimpulan bahwa tingkat kejelasan dalam pemberian tugas yang dimiliki pegawai sudah cukup baik, sehingga tidak menimbulkan stress. Maka tingkat stress yang disebabkan oleh variabel *Role Ambiguity* termasuk rendah. Kemudian dari tiga kuesioner *Occupational Stress* berdasarkan *Role Overload* memiliki jawaban yang negatif pada setiap kuesioner. Oleh karena itu, penulis menarik kesimpulan bahwa pekerjaan yang dimiliki pegawai dirasakan masih melebihi kapasitas yang mereka miliki dan hal ini membuat pegawai cukup stress dalam pekerjaannya. Dengan kata lain, tingkat stress yang diakibatkan oleh variabel *Role Overload* termasuk tinggi. Kemudian dari empat kuesioner *Occupational Stress* berdasarkan *Workpace* memiliki dua jawaban positif dan dua jawaban negatif. Kesimpulannya adalah tingkat kecepatan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan terkadang masih menyebabkan stress. Dengan kata lain, tingkat stress yang disebabkan oleh variabel *Workpace* masih kurang baik dan masih membutuhkan perbaikan lagi. Kemudian dari tiga kuesioner *Occupational Stress* berdasarkan *Repetitive Work* memiliki dua jawaban positif dan satu jawaban negatif. Kesimpulannya adalah tingkat stress yang disebabkan oleh variabel *Repetitive Work* termasuk baik karena rutinitas pekerjaan tidak menyebabkan stress. Kemudian dari empat kuesioner *Occupational Stress* berdasarkan *Job Tension* memiliki dua jawaban positif dan dua jawaban negatif. Oleh karena itu, penulis menarik kesimpulan bahwa pegawai terkadang masih merasa tertekan dalam mengerjakan pekerjaannya. Dengan kata lain, tingkat

stress yang disebabkan oleh variabel *Job Tension* masih kurang baik dan masih membutuhkan perbaikan lagi.

Dari hasil pengolahan kuesioner untuk variabel *Occupational Stress*, penulis mengambil kesimpulan bahwa tingkat *Occupational Stress* pegawai di Tata Usaha Fakultas Teknologi Industri Universitas Katolik Parahyangan cukup rendah. Hal tersebut penulis simpulkan berdasarkan modus jawaban responden melalui kuesioner yang telah diolah, dimana dari 20 kuesioner, 11 kuesioner memiliki jawaban positif serta 9 kuesioner memiliki jawaban negatif.

2. Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner untuk variabel *Quality of Working Life*, didapatkan hasil sebagai berikut : Dari 33 kuesioner tentang *Quality of Working Life*, 32 kuesioner memiliki jawaban positif, dan hanya 1 kuesioner memiliki jawaban negatif. Dari hasil tersebut, penulis mengambil kesimpulan bahwa tingkat *Quality of Working Life* pegawai di Tata Usaha Fakultas Teknologi Industri Universitas Katolik Parahyangan termasuk tinggi.
3. Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner melalui *software* SPSS, penulis mendapatkan hasil pengaruh *Occupational Stress* terhadap *Quality of Working Life* dengan meregresikan kedua variabel tersebut. Hasil regresi kedua variabel tersebut menunjukkan angka beta yang negatif. Artinya adalah pengaruh *Occupational Stress* terhadap *Quality of Working Life* memiliki pengaruh yang berbanding terbalik. Namun didapati hasil F Sig. yang lebih besar dari 0.05 yang artinya adalah hipotesis ditolak. Maka pada penelitian ini tidak dapat ditentukan bagaimana pengaruh antara *Occupational Stress* terhadap *Quality of Working Life* di Tata Usaha Fakultas Teknologi Industri Universitas Katolik Parahyangan.

5.3. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penelitian akan memuat saran- saran yang diharapkan dapat berguna bagi pembaca, yaitu sebagai berikut:

1. Pada penelitian di Tata Usaha Fakultas Teknologi Industri Universitas Katolik Parahyangan ini, didapati hasil bahwa tingkat *Occupational Stress* cukup rendah, dimana hanya ada satu variabel yang masih menunjukkan menyebabkan stress pada pegawai yaitu *Role Overload*. *Role Overload* sendiri memiliki makna adalah pekerjaan yang dimiliki melebihi kapasitas pegawai. Dari hasil tersebut, penulis memiliki saran untuk melakukan analisis beban kerja untuk mengetahui apakah ada pegawai tertentu yang memang memiliki tingkat *Role Overload* yang cukup tinggi, sehingga untuk jangka panjang tidak akan muncul masalah yang dapat mengurangi kualitas pelayanan Tata Usaha FTI UNPAR. Jika setelah dilakukan analisis beban kerja dan hasilnya masih menunjukkan bahwa tingkat *Role Overload* masih tinggi, maka jika memungkinkan lebih baik untuk mencari pegawai baru untuk dijadikan staff supaya pekerjaan yang tadinya menumpuk dapat dikerjakan oleh staff dengan koordinasi yang sebaik-baiknya. Kemudian dengan adanya tambahan pegawai, akan ada kemungkinan bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan tentunya tidak harus terlalu terburu-buru karena waktu, sehingga dalam mengerjakan pekerjaannya akan dapat lebih tenang. Jika tidak memungkinkan untuk menambah pegawai baru, alternatif berikutnya adalah dengan mengatur ulang pembagian pekerjaan secara internal. Sehingga pembagian pekerjaan yang dimiliki pegawai dapat lebih adil sesuai kapasitas. Kemudian Dekanat disarankan untuk melakukan melakukan sistem *coaching* dan *mentoring*, terutama untuk para pegawai yang masih memiliki tingkat *Job Tension* yang tinggi, sehingga pegawai yang masih memiliki perasaan tertekan dalam pekerjaannya dapat berkomunikasi dengan atasannya, dan atasannya pun juga dapat melakukan *treatment* khusus kepada pegawainya, sehingga setiap pegawai akan memiliki solusi ketika memiliki kendala dalam pekerjaannya.
2. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara *Occupational Stress* dan *Quality of Working Life*. Oleh karena itu, untuk lebih meningkatkan tingkat *Quality of Working Life* pegawai di Tata Usaha FTI UNPAR, sebaiknya tingkat *Occupational Stress* juga harus dikurangi. Cara

mengurangi stress menurut penelitian ini adalah dengan memperbaiki variabel-variabel *Occupational Stress* seperti yang telah dijelaskan nomor 1. Dengan dijalankannya perbaikan pada *Occupational Stress*, diharapkan bahwa tingkat *Quality of Working Life* akan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Filippo B. Edwin. 1983. Personal Management. Sixth Edition. McGraw-Hill. International Book Company, USA
- Lau, R.S.M. & May, B.E. 1998. A Win-Win Paradigm for Quality of Work Life and Business Performance. Human resource Development Quartely: Proquest Psychology Journals
- Nanjundeswaraswamy, T. S., & D R, D. (2012). A LITERATURE REVIEW ON QUALITY OF WORKLIFE AND LEADERSHIP STYLES. *International Journal of Engineering Research and Applications (IJERA)*, 1053.
- Alireza Bolhari, A. R. (2012). The Impact of Occupational Stress on Quality of Work Life among the Staff of e-Workspace. *World Academy of Science, Engineering and Technology International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering*, 6, 1740.
- Wijono, Sutarto. 2010. Psikologi Industri dan Organisasi : Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta : Kencana.
- Luthans, F. 1998. Organizational Behaviour, Eight Edition. NewYork: McGraw Hill.
- Gibson dkk. 1996. Organisasi. Editor: Lyndon Saputra. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Rice L, Philip. 1992. Stress and Health. California: Grooks/scole Publishing Company.
- Dhania, D. R. (2010). PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (STUDI PADA MEDICAL REPRESENTATIF DI KOTA KUDUS). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 16.

- Cooper, C. L., & Payne, R. (1994). *Causes, Coping & Consequences of Stress at Work*. USA: John Wiley & Sons, Ltd.
- Arsiyati. (2013, Juni 1). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN AJB BUMI PUTRA CABANG NGAWI. *Jurnal Ilmiah STKIP PGRI Ngawi*, 11, 91.
- Dwiyanti Endang. 2001. *Stres Kerja Di Lingkungan DPRD : Studi Tentang Anggota DPRD Di Kota Surabaya, Malang dan Kabupaten Jember*. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*, 3: 73-84. Surabaya, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Anies. 2005. *Penyakit Akibat Kerja*. Cetakan Pertama. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Uzzah Roni Amalia, I. W. (2016). PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4, 4.
- Bernadin and Russel, Joice E.A. 1993. *Human Resources Management, An Experiential Approach*. By McGraw-Hill, Inc. Newyork, USA.
- Atmaja, M. D. (2014). *Quality of Work Life*. UNIVERSITAS PADJADJARAN, MAGISTER PROFESI FAKULTAS PSIKOLOGI. Jatinangor: Academia.edu. Retrieved from https://www.academia.edu/8615415/Quality_of_Work_Life

- Arifin, Nur, (1999), Aplikasi konsep Quality of Worklife (QWL) dan Upaya Menumbuhkan Motivasi Karyawan berkinerja Unggul. *Usahawan* No. 10 Th. XXVIII.
- Saraji, G Nasi & Dargahi H .2006, Study of Quality of Work Life. *Irania21 nj publ health* vol 35 pp 8-14
- William B Werther & Keith Davis, *Human Resources and Personnel Manajemen* 3rd edition. New York: Mcgraw Hill, 1989
- Danu Dwi Atmoko, Sekelumit tentang Quality of Work life, Goggle, 17 Mei 2010
- Siregar, B. G. (2016, Januari 1). *PERANAN QUALITY OF WORK LIFE DALAM MENINGKATKAN KINERJA*. Padangsidempuan: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN. Retrieved from e-Journal.perpustakaanstainpsp.net
- AH, S. I. (2016). *PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN BTN SYARIAH CABANG MALANG*. MALANG: UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM.
- Kossen, S. 1987. *Aspek Manusiawi dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- RAHMAN, A. (2015). *PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KINERJA DOSEN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS HASANUDDIN*. MAKASSAR: FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS HASANUDDIN.
- Sekaran dan Bougie. (2013). *Research Methods for Business*. Chennai.