

yang akhirnya membuat dinas ini mendapatkan banyak penghargaan terkait pekerjaan yang sudah mereka lakukan dan hasilkan.

BAB VII

KESIMPULAN DAN SARAN

7.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan di atas mengenai stres kerja dan kepuasan kerja kemudian pengaruhnya antara stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung di tengah pandemi yang sedang terjadi saat ini terhadap responden dengan wawancara dan juga penyebaran kuesioner didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja yang dirasakan kebanyakan pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung dalam dimensi tuntutan tugas menghasilkan bahwa stres kerja yang dirasakan rendah, kemudian dalam dimensi tuntutan peran stres kerja yang dirasakan kebanyakan pegawai adalah rendah, dan dimensi terakhir adalah tuntutan interpersonal juga rasa stres kerja yang dirasakan rendah. Maka dari itu untuk variabel stres kerja ada dalam kategori yang rendah.
2. Kepuasan kerja yang dirasakan kebanyakan pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung terkait dengan dimensi pekerjaan itu sendiri ada

dalam kepuasan kerja yang tinggi, kepuasan kerja dalam gaji ada dalam kategori sedang, kepuasan kerja dalam promosi ada dalam kategori sedang, kepuasan kerja dalam supervisi atau pengawasan ada dalam kategori tinggi, dan untuk kelompok kerja ada dalam kepuasan kerja yang sedang, berdasarkan perhitungan untuk rasa kepuasan kerja ada dalam kategori tinggi.

3. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja menghasilkan korelasi yang cukup kuat antara stres kerja dengan kepuasan kerja, dan terdapat pengaruh yang signifikan, kemudian pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja membentuk hubungan linear negatif, yang dimana variabel stres kerja rendah atau turun sementara variabel kepuasan kerja tinggi atau naik. Maka dari itu terdapat pengaruh signifikan linear negatif antara stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung, karena walaupun adanya kendala atau tantangan seperti keadaan saat ini tidak membuat mereka terlalu stres dan juga rasa kepuasan kerja mereka terbilang lumayan tinggi karena dalam beberapa faktor atau dimensi ada dalam kepuasan kerja yang sedang.

7.2 Saran

Setelah melihat hasil penelitian dan setelah merumuskan kesimpulan maka peneliti bermaksud untuk memberikan saran di dalam penelitian kali ini yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi objek yang diteliti yaitu Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung dalam keadaan saat ini, berikut beberapa saran dari peneliti:

1. Untuk tingkat stres kerja yang hasilnya rendah maka peneliti menyarankan bahwa agar Dinas komunikasi dan Informatika dapat mempertahankan rasa stres kerja yang dapat ditekan hingga rasa stres yang dirasakan kebanyakan pegawai rendah, yaitu dengan tetap memberikan kebebasan dalam mengerjakan tugasnya dan bertanggungjawab terhadap tugasnya kemudian tetap memberikan rasa nyaman atas apa yang dilakukan oleh atasan, teman sekerja, dan juga lingkungan kerjanya.
2. Untuk tingkat kepuasan kerja hasilnya tinggi maka peneliti menyarankan agar organisasi mampu mempertahankan faktor-faktor yang dapat membuat rasa kepuasan kebanyakan pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika itu tinggi yaitu sama halnya dengan stres kerja, tetap membebaskan pegawainya untuk menyelesaikan dan bertanggungjawab terhadap tugasnya, kemudian untuk atasan dan rekan kerja yang saling mendukung, dan juga pertahankan dengan memberikan bonus diluar dari gaji sesuai dengan kinerja yang sudah mereka lakukan, karena hal itu yang sebenarnya paling berpengaruh untuk para pegawai.
3. Untuk pengaruhnya stres kerja terhadap kepuasan kerja maka peneliti menyarankan untuk organisasi dapat tetap menekan stres kerja yang rendah bagi pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung sehingga kepuasan kerja akan naik dengan sendirinya karena dalam penelitian bahwa ada hubungan linear negatif yaitu jika stres kerja turun maka kepuasan kerja akan naik.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Champion, Dean J. *Basic Statistic for Social Research*. New York: Macmillan Publisher.Co.Inc, 1981.
- Frasher, T. M. *Stres dan Kepuasan Kerja: Acuan Mencari Alternatif untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan dalam Lingkungan Kerja yang Sesuai*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo, 2020.
- George, J M, and G R Jones. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Vol. 6th edition. Prentice Hall, 2014.
- Luthans, F. *Organizational Behavior: an evidence-based approach*. Vol. 12th edition. Mcgraw-Hill, 2017.
- Mulyani, Sri. *Stres Kerja: Studi Kuantitatif tentang Pengaruh Stres Kerja terhadap Afektivitas Negatif, Pemberdayaan Psikologis, Kepuasan Kerja dan Kinerja*. Surabaya: Jenggala Pustaka Utama, 2009.
- Robbins, Stephen P, and Timothy A Judge. *Perilaku Organisasi*. Translated by Ratna Saraswati and Febriella Sirait. Jakarta: Salemba Empat, 2017.
- Silalahi, Ulber. *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: Refika Aditama, 2015.
- . *Metodologi Analisis Data dan Interpretasi Hasil*. Bandung: PT Refika Aditama, 2018.
- Stranks, Jeremy. *Stress at Work Management and Prevention*. Burlington: Elsevier, 2005.

Jurnal

- Bemana, S, H Moradi, M Ghasemi, S M Taghavi, and A H Ghayoor. "The Relationship Among Job Stress and Job Satisfaction in Municipality Personnel in Iran." *World Applied Sciences Journal* 22, no. 2 (2013): 233-238.

- Cheung, F, and C Tang. "The Influence of Emotional Dissonance on Subjective Health and Job Satisfaction: Testing The Stress-Strain-Outcome Model." *Journal of Applied Social Psychology* 40, no. 12 (2010): 3192-3217.
- Gofur, Abdul. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai." *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Fakultas Ekonomi Uniat*, 2018: 295-304.
- Gyamfi, Gerald Dapaah. "Influence of Job Stress on Job Satisfaction: Empirical Evidence from Ghana Police Service." *International Business Research* 7 (2014): 111.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. *Perilaku Organisasi Memahami dan Mengelola Perilaku Dalam Organisasi*. Bandung: Unpar Press, 2006.
- Macklin, D S, L A Smith, and M F Dollard. "Public and Private Sector Work Stress: Workers Compensation, Level of Distress and Job Satisfaction, and The Demand-Control-Support Model." *Australian Journal of Psychology* 58, no. 3 (2006): 130-143.
- Mehdi B, Mehdi Z, Sakineh, Hosseion, Gholamhossein, Shahram. "Relation between Job Stress Dimensions and Job Satisfaction in Workers of a Refinery Control Room." *Journal of Community Health Research*, 2013: 198-208.
- Pasca, R, and S L Wagner. "Occupational Stress in The Multicultural Workplace." *Journal of Immigrant and Minority Health* 13, no. 4 (2011): 679-705.
- Wright, B E, and B S Davis. "Job Satisfaction In The Public Sector: The Role of The Work Environmental." *The American Review of Public Administration* 33, no. 1 (2003): 70-90.

Internet

- Bandung, Diskominfo Kota. *Sejarah, Visi dan Misi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung*. n.d. <https://diskominfo.bandung.go.id/> (accessed Maret 22, 2020).
- Setiawan, E. *Arti kata stres - Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. n.d. <https://www.kbbi.web.id/stres> (accessed November 27, 2019).

LAMPIRAN

Lampiran Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung

oleh

Aunyke Feren Firmansyah

Universitas Katolik Parahyangan

Bandung

Pengantar

Yang terhormat kepada responden.

Dalam suatu pekerjaan ada yang namanya kepuasan kerja, kepuasan kerja merupakan hasil dari kinerja. Sementara itu bukan hanya kinerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, tetapi stres kerja juga dapat memberikan efek kepada rasa kepuasan kerja, efek tersebut merupakan hal yang negatif.

Dengan kuesioner ini ingin menentukan seberapa tinggi dari rasa stres kerja tersebut, lalu seberapa tinggi rasa kepuasan yang dirasakan, kemudian dengan melihat hasil tersebut ingin melihat apakah adanya hasil negatif atau positif antara pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja yang bapak/ibu rasakan selama adanya pandemi covid-19 ini. Pertanyaan kuesioner ini menggunakan teori dari Stephen Robbins dalam mengukur tingkat stres kerja dan sementara untuk kepuasan menggunakan teori dari Fred Luthan.

Saya berharap kesediaan dari Bapak/Ibu untuk dapat berpartisipasi dalam menjawab pertanyaan kuesioner ini. Jawaban Bapak/Ibu tidak akan mempengaruhi eksistensi Bapak/Ibu dalam organisasi karena semua jawaban Bapak/Ibu dirahasiakan. Terimakasih.

Bandung, Mei 2021

Aunyke Feren