

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Purwakarta”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Karyawan di P3D Kab. Purwakarta memiliki beban kerja yang sedang. Hal ini dibuktikan dari hasil pengukuran pada dimensi berlebih kuantitatif dan berlebih kualitatif yang memiliki nilai mean yang sedang. Pada dimensi berlebih kuantitatif memiliki nilai mean 3.05 berkategori sedang dan dimensi berlebih kualitatif berkategori sedang dengan nilai mean sebesar 2.67.
2. Karyawan di P3D Kab. Purwakarta memiliki tingkat stres yang rendah. Hal ini dibuktikan dari hasil pengukuran pada dimensi ambiguitas peran, tuntutan antar pribadi, peran berlebih, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi yang memiliki nilai mean yang rendah. Faktor-faktor yang menentukan tingkat stres kerja karyawan adalah kejelasan akan peran, beban tugas yang banyak, konflik peran, peraturan dan kebijakan instansi, serta sikap atasan yang perhatian terhadap bawahan.
3. Karyawan di P3D Kab. Purwakarta memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini dilihat dari hasil pengukuran dimensi yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, pembayaran, pengawasan, dan rekan kerja yang memiliki nilai mean yang tinggi. Sedangkan pada dimensi promosi memiliki nilai mean yang sedang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di P3D Kab. Purwakarta kurang mendapatkan promosi jabatan yang sesuai dengan prestasi mereka.

4. Beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di P3D Kab. Purwakarta. Besaran pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja adalah 30.30% dan sisanya yaitu sebesar 69.70% didapat dari faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan pada model penelitian ini.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti memiliki beberapa saran yang dapat dipertimbangkan, yaitu sebagai berikut:

5.2.1 Bagi Instansi

Atasan di Instansi diharapkan dapat memberi beban kerja secara adil kepada karyawan agar memiliki hasil kerja yang optimal. Selain itu, mengurangi pemberian beban kerja secara bersamaan agar karyawan tidak mengalami stres saat bekerja. Kemudian promosi jabatan perlu dikaji kembali agar karyawan dapat menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini menguji beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja karyawan di P3D Kab. Purwakarta. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambah variabel atau mengganti variabel lainnya seperti motivasi, kinerja, kompensasi, dan disiplin kerja karyawan. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat mengganti instansi atau perusahaan lain sebagai objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Al kamil, R. (2016). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Tetap di PT Kanaya, Jakarta. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.
- Dampak Besar Pandemi di Sektor Ekonomi.* (2021, Agustus). Retrieved from DPRD DIY: <https://www.dprd-diy.go.id/dampak-besar-pandemi-di-sektor-ekonomi/>
- Departemen Dalam Negri. (2008), PerMen DamNeg No.12 tahun 2008 tentang Pedoman Analisa Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negri dan Pemerintah Daerah Jakarta.
- Jabar, B. (2021). *Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Purwakarta.* Retrieved from [bapenda.jabarprov](http://bapenda.jabarprov.go.id/cabang-pelayanan-pendapatan-daerah-kabupaten-purwakarta/):
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program (IBM SPSS). 8th ed.). Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- George, J., & Jones, G. (2002). *Organizational Behaviour.* Prentice-Hall International.
- Hassan, M., & Azmat, U. (2019). Impact Of Job Satisfaction, Job Stress And Motivation On Job. *Arabian Journal of Business and Management Review.*
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara. (1997). Definisi Beban Kerja. <http://www.bkn.go.id>. (diakses pada tanggal 28 Januari 2022)
- Manuaba, A. (2000). Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Dalam S. E. Wigny S & Wiranto, Procendings Seminar Nasional. Surabaya: PT. Guna Widya
- Mondy, R., & Martocchio, J. (2016). Human Resource Management. United States: Pearson Global Edition.
- Munandar, Ashar Sunyoto, Psikologi Industri dan Organisasi. Universitas Indonesia Press, Jakarta, 2010.

- Noeradiana, A. (2019). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat IGD di RSUD Pakuwon Sumedang*. Bandung: Universitas Katolik Parahyangan.
- Purbaningrat, P., & Surya, I. (2015). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja . *E-Jurnal Manajemen Unud*.
- Rizzo, J, House, R.J and Lirtzman, S.I.(1970). *Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations*. *Administrative Science Quarterly*, vol.15, hal 150-163
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior 15th Editions* (S. Yagan, A. Santora, B. Mickelson, S. Holle, & A. Bradbury (eds.); 15th ed.). Pearson Education, Inc
- Sekaran, U., & Bougie Roger. (2016). *Research methods for business : A skillbuilding approach*. In John Wiley & Sons Wiley (Seventh ed)
- Tentama, F., & Rahmawati, P. (2019). The Effect And Implications Of Work Stress And . *INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC & TECHNOLOGY RESEARCH* .
- Timangratuogi. (2012, Juni). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Sales/Penjualan PT Indomobil Trada Nasional, Cabang Pajajaran Bogor* . Depok: Universitas Indonesia.
- Werther ,W.B., & Davis,Keith.(1996).*Human Resources and Personnel Management* (5th edition). New York : McGraw-Hill Companies,Inc
- Wijaya, A. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja di Hotel Maxone Kota Malang. *Parsimonia*.

