

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimanakah kepuasan kerja pegawai Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat yang dalam hal ini menggunakan 2 variabel independen yaitu beban kerja dan stres kerja serta *perceived organizational support* sebagai variabel moderator. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada 39 Pegawai Negeri Sipil Biro Administrasi Pimpinan. Data kuesioner yang telah dikumpulkan kemudian diolah dengan *software* SmartPLS. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

1. Ditemukan *workload* memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menyiratkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terlalu kuat dalam penurunan kepuasan kerja dari pegawai Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Sumatera Barat.
2. Ditemukan *job Stres* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menyiratkan bahwa meskipun stres kerja biasanya dianggap sebagai faktor negatif, namun pada level tertentu dengan pengelolaan stres yang baik dapat berperan dalam peningkatan kepuasan kerja pegawai Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Sumatera Barat.
3. Ditemukan *perceived organizational support* memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menyiratkan

bahwa meskipun dukungan organisasi yang dirasakan pegawai Biro Administrasi Pimpinan cenderung meningkatkan kepuasan kerja, namun efeknya belum memberikan dampak yang cukup berarti dalam mempengaruhi kepuasan kerja.

4. Ditemukan *perceived organizational support* berpengaruh negatif dan signifikan dalam memoderasi hubungan antara *workload* dengan kepuasan kerja. Hal ini menyiratkan bahwa meskipun dukungan organisasi dirasakan oleh pegawai Biro Administrasi Pimpinan, namun harapan akan dukungan yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan pegawai. Sehingga pegawai merasa bahwa dukungan tersebut tidak membantu mengurangi beban kerja mereka dan malah mengurangi kepuasan kerja pegawai Biro Administrasi Pimpinan.
5. Ditemukan *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan dalam memoderasi hubungan antara *job stress* dengan kepuasan kerja. Hal ini menyiratkan bahwa meskipun dukungan organisasi berpengaruh dalam menjaga kepuasan kerja pegawai Biro Administrasi Pimpinan, namun tidak cukup kuat dalam memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja sehingga diperlukan faktor-faktor lain yang lebih efektif dalam mengatasi stres kerja pegawai.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil temuan dari penelitian ini, beberapa implikasi penting yang dapat bermanfaat bagi Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat, diantaranya:

1. Temuan penelitian mengatakan beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengisyaratkan bahwa pegawai Biro Administrasi Pimpinan memiliki kemampuan dan pemahaman yang baik dalam menangani tugas mereka sehingga peningkatan beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasannya. Disisi lain, dengan adanya dukungan organisasi yang dirasakan pegawai Biro Administrasi Pimpinan dapat mengurangi tekanan beban kerja tersebut meskipun tidak secara keseluruhan. Namun, Biro Administrasi Pimpinan perlu menyadari bahwa tidak keseluruhan pegawai membutuhkan dukungan organisasi dalam porsi yang sama. Pegawai baru biasanya lebih mengharapkan dukungan dari organisasi untuk membantu mereka beradaptasi dengan pekerjaannya. Sebaliknya, pegawai lama yang sudah memiliki pengalaman dan pemahaman mengenai pekerjaannya dibandingkan membantu dalam teknis tugas, dukungan yang lebih efektif yang dapat diberikan organisasi lebih kepada pengembangan karir seperti kemudahan bagi pegawai untuk melanjutkan jenjang pendidikan, pengadaan seminar/workshop, pemberian insentif dan lainnya. Selain itu, Biro Administrasi Pimpinan juga perlu memperhatikan pemenuhan kelengkapan fasilitas sarana dan prasarana dalam operasional pekerjaan. Dan juga penyediaan ruang kerja dan kelengkapan furnitur yang nyaman sebagai bentuk dukungan yang lebih efektif yang lebih dibutuhkan pegawai. Meskipun dalam penelitian ini ditemukan bahwa beban kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, namun Biro Administrasi Pimpinan

harus selalu memperhatikan kondisi beban kerja yang sewaktu-waktu bisa meningkat. Biro Administrasi Pimpinan dapat membangun budaya kerja yang lebih suportif dan terbuka sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Selain itu, pentingnya untuk menjaga komunikasi antar sesama pegawai/atasan agar dapat meningkatkan hubungan yang harmonis dan kerjasama tim di lingkungan Biro Administrasi Pimpinan. Aspek penting lainnya dalam upaya mempertahankan kepuasan kerja pegawai Biro Administrasi Pimpinan adalah pemberian penghargaan atau apresiasi kepada pegawai. Ketika pegawai merasa dihargai dan di apresiasi atas kontribusinya terhadap pekerjaan, pegawai akan termotivasi untuk berpartisipasi lebih terhadap pekerjaannya.

2. Temuan penelitian mengatakan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja pada level tertentu malah meningkatkan kepuasan kerja dari pegawai Biro Administrasi Pimpinan. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai Biro Administrasi Pimpinan telah memiliki kemampuan dalam mengelola stres dan memiliki manajemen waktu yang baik sehingga dapat manage pekerjaannya dengan baik pula. Sehingga pada tingkat stres yang dirasakan rendah/sedang, kondisi tersebut malah membuat pegawai Biro Administrasi merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik. Meskipun demikian, Biro Administrasi harus tetap memperhatikan kondisi kerja para pegawainya dikarenakan dukungan organisasi yang dirasakan pegawai saja dirasa tidak cukup efektif dalam

membantu pegawai dalam mengelola tingkat stres mereka. Biro Administrasi Pimpinan dapat mempertahankan kondisi ini dengan terus memperhatikan kesejahteraan pegawainya. Hal tersebut dapat dilakukan dengan terus memperbaiki kualitas kehidupan kerja, memperkuat *bonding* antar pegawai dengan mengadakan kegiatan *family gathering*, mengadakan *workshop* pengembangan diri, pelatihan manajemen stres dan manajemen waktu. Sehingga diharapkan dengan menyediakan program-program dukungan tersebut dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai dan produktivitas pegawai Biro Administrasi Pimpinan juga ikut meningkat.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan dengan usaha yang maksimal, namun tidak bisa dipungkiri bahwa penelitian ini belum mencapai kesempurnaan dan memiliki keterbatasan. Keterbatasan ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan saran untuk penelitian kedepannya. Adapun keterbatasan penelitian ini diantaranya:

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas, hanya mengkaji 4 variabel yaitu *workload*, *job stress*, kepuasan kerja, dan *perceived organizational support*.
2. Ukuran sampel yang digunakan relative kecil hanya sebanyak 39 pegawai yang berpartisipasi sebagai responden.
3. Objek penelitian yang diteliti hanya berfokus pada salah satu Biro yang terdapat pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat yaitu Biro Administrasi Pimpinan.

5.4 Saran

Berdasarkan temuan penelitian ini, beberapa saran dapat dikemukakan untuk penelitian yang akan datang, diantaranya.

1. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan atau menambah variabel lain selain beban kerja dan stres kerja yang lebih dapat mempengaruhi kepuasan kerja, seperti kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, *work-life balance*, *quality of work life*, dan lain-lain. Dan dapat juga menggunakan variabel lain selain *perceived organizational support* sebagai variabel moderasi maupun mediasi untuk pembaharuan penelitian.
2. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan meneliti objek yang lebih luas sehingga sampel penelitian yang didapatkan lebih besar agar hasil penelitian dapat lebih akurat dan mengurangi bias penelitian, seperti perusahaan swasta, rumah sakit, tenaga pendidik, dan lain-lain.
3. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menggunakan metode pendekatan lain dalam penelitian seperti pendekatan kualitatif agar dapat menggali informasi lebih mendalam mengenai permasalahan responden untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih akurat.