

BAB V

PENUTUP

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan Hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Remunerasi berpengaruh positif secara langsung dan signifikan pada Kinerja Tendik Universitas Andalas.
2. Stress berpengaruh positif secara langsung dan tidak signifikan pada Kinerja Tendik Universitas Andalas.
3. Remunerasi berpengaruh secara positif terhadap stress Tendik Universitas Andalas.
4. Stress kerja tidak memediasi hubungan pengaruh Remunerasi dan Kinerja Tendik Universitas.



1.2 Implikasi Penelitian

Penelitian ini memiliki implikasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya dalam menilai pengaruh Remunerasi terhadap kinerja pemeriksa dengan menggunakan stres kerja sebagai mediasi. Hasil dari penelitian ini memberikan pemahaman yang komprehensif bahwa Remunerasi mempengaruhi kinerja pemeriksa secara positif yang berarti semakin tinggi Remunerasi seorang Tendik maka akan semakin tinggi kualitas kerjanya. Dengan remunerasi yang

lebih adil dan dibayarkan sesuai peraturan maka kinerja yang berkualitas dapat tercapai.

Hasil penelitian ini juga menemukan bahwa stres kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Tendik yang artinya semakin tinggi stres kerja maka seorang Tendik justru semakin termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini berarti Tendik dapat menanggapi stres yang dihadapinya secara positif atau disebut dengan *eustress*. Dengan adanya manajemen stres yang baik dari instansi akan dapat mengenali gejala-gejala dalam respon terhadap stres dan mengidentifikasi stres untuk menghindari stres menjadi sesuatu yang memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja yang disebut dengan *chronic stress*.

1.3 Keterbatasan

Penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karenanya di masa yang akan datang lebih dikembangkan oleh peneliti selanjutnya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada faktor-faktor internal saja seperti remunerasi, stres kerja dan kinerja.
2. Objek dan sampel penelitian yang diambil hanya pada tendik PNS yang ada di kampus Limau Manis Universitas Andalas.
3. Kurangnya pemahaman dari responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dalam menjawab semua pertanyaan-pertanyaan yang ada

menjadi kendala dalam penelitian ini. Hal ini diakui oleh peneliti sebagai keterbatasan disebabkan karena peneliti tidak menggunakan metode wawancara secara mendalam dengan semua responden dalam penelitian.

1.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka ditemukan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan bagi instansi terkait dan penelitian berikutnya, yaitu :

1. Remunerasi diberikan lebih tepat waktu pada tenaga Tendik
2. Tenaga tendik agar ditambahkan pelatihan supaya meningkatkan skill yang diperlukan dalam menjalankan tugas.
3. Masing masing posisi tendik memiliki beban kerja yang berbeda, seperti jumlah mahasiswa yang dilayani tiap fakultas juga berbeda, maka sistem remunerasinya harus juga menyesuaikan hal ini. Keadilan dalam penerapan remunerasi adalah hal yang diharapkan dapat tercapai di masa depan.
4. Penelitian baru hanya dilakukan di kampus induk Universitas Andalas yaitu yang berlokasi di Limau Manis, maka butuh untuk dilebarkan menjadi seluruh kampus Universitas Andalas yang ada supaya dapat diketahui hasil yang lebih lengkap.

