

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan data yang tersedia, berikut adalah kesimpulan mengenai pengaruh berbagai faktor terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Muaro Padang:

1. *Job Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*. Artinya, tingkatan stress yang baik dan dapat di kendalikan berdampak positif terhadap kinerja pegawai terkhusus petugas penjagaan di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Muaro Padang.
2. *Fatigue* berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap *Employee Performance* di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Muaro Padang. Artinya, meskipun ada hubungan antara kelelahan dan kinerja karyawan, hubungan ini tidak cukup kuat untuk berdampak besar pada kinerja pegawai terkhusus petugas penjagaan di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Muaro Padang.
3. *Job Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* pegawai khususnya petugas penjagaan pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Muaro Padang. artinya, stress yang positif dalam hal ini seperti lingkungan kerja yang bagus/suportif ditempat kerja secara nyata dan kuat berdampak pada peningkatan kepuasan kerja mereka.
4. Kelelahan/*Fatigue* berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Artinya, meskipun ada hubungan antara kelelahan/*fatigue* dan kepuasan kerja, hubungan ini tidak cukup kuat untuk berdampak besar pada

kepuasan kerja mereka terkhusus petugas penjagaan di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Muaro Padang

5. *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*. Artinya, ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, maka mereka akan cenderung untuk memberikan kinerja yang lebih baik.
6. *Job Satisfaction* berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara *Job Stress* dan *Employee Performance*. Artinya bahwa kepuasan kerja dapat membantu menjembatani tingkatan stress yang dikendalikan dan bersifat positif dalam hal ini interaksi sosial yang bagus ditempat kerja serta pekerjaan yang menarik dan menantang dapat meningkatkan kinerja pegawai terkhusus petugas penjagaan di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Muaro Padang.
7. *Job Satisfaction* tidak memediasi hubungan antara *Fatigue/kelelahan* dan *Employee Performance*. artinya meskipun kelelahan/*fatigue* memengaruhi kinerja karyawan secara langsung, kepuasan kerja tidak menjadi faktor yang menjembatani atau memperkuat pengaruh tersebut.

5.2 Implikasi Penelitian

Implikasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai TCR yang terendah pada variabel *job stress*, maka bagi Instansi Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Muaro Padang dapat memperhatikan tingkat stress yang dialami petugas penjagaan dikarenakan perbedaan cara berfikir dari masing-masing petugas penjagaan. Instansi

perlu memberikan pemahaman terhadap perbedaan cara berpikir, peningkatan komunikasi dan kerja tim, dan mengadakan program pelatihan manajemen stres bagi petugas penjagaan. Ini dapat membantu untuk menurunkan tingkat stres akibat pekerjaan.

2. Berdasarkan nilai TCR yang terendah pada variabel *fatigue*, maka bagi Instansi Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Muaro Padang perlu memperhatikan apa hal yang menyebabkan petugas penjagaan merasa berdebar-debar dan bernafas dengan berat hingga terengah-engah saat sedang melakukan pekerjaannya. Instansi perlu mengadakan program penambahan waktu istirahat atau pemberian cuti, misalnya meningkatkan jumlah hari libur setelah bertugas pada shift malam atau menambah jumlah regu ataupun jumlah petugas penjagaan yang bertugas dalam 1 regu. Ini dapat mengurangi akumulasi kelelahan fisik dan mental.

3. Berdasarkan nilai TCR yang terendah pada variabel *job satisfaction*, maka bagi Instansi Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Muaro Padang perlu untuk mempermudah atau memberikan kesempatan lebih akan kualifikasi yang digunakan untuk promosi (kenaikan jabatan) dalam instansinya. Instansi perlu meningkatkan motivasi dan semangat kerja melalui pemberian insentif kinerja, penghargaan, sertifikat, ataupun kesempatan mengikuti pelatihan dan pendidikan lanjutan.

4. Berdasarkan nilai TCR yang terendah pada variabel *employee performance*, maka bagi Instansi Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Muaro Padang dapat memberikan waktu lebih bagi petugas penjagaan untuk menyelesaikan pekerjaannya sebelum tenggat waktu yang ditentukan. Instansi perlu

melakukan survey reguler terkait tingkat stres, kelelahan, kepuasan kerja dll untuk mengetahui permasalahan yang dihadapi petugas. Data ini dapat dijadikan dasar perbaikan untuk meningkatkan kinerja petugas penjagaan.

5. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan Instansi dalam merancang program pengembangan SDM seperti pelatihan, sop, dan metode supervisi di lembaga tersebut. Untuk petugas penjagaan diimbau untuk menjaga interaksi sosial yang harmonis dengan rekan kerja untuk menurunkan stres. Hindari konflik yang dapat menimbulkan tekanan mental dan jaga komunikasi yang baik dengan narapidana/warga binaan untuk mensukseskan program pemasyarakatan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini tidak sempurna serta memiliki banyak keterbatasan yang mempengaruhi hasil yang diharapkan. Oleh karena itu, keterbatasan-keterbatasan ini diharapkan dapat memberikan *insight* atau masukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang tertarik untuk membahas variabel-variabel yang sama dengan penelitian ini. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Penelitian ini fokus pada variabel *Job Stress*, *Fatigue*, *Job Satisfaction*, dan *Employee Performance*.
2. Penelitian ini melibatkan 48 orang responden yang merupakan petugas penjagaan dari satu instansi, yaitu Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Muaro Padang.

3. Penelitian ini dilakukan hanya di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Muaro Padang, yang memiliki karakteristik dan budaya organisasi spesifik.

5.4 Saran

Adapun saran penulis berdasarkan hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disarankan bagi peneliti berikutnya untuk dapat meneliti variabel lainnya yang masih jarang diteliti seperti variabel *Psychological Capital*, *Workplace Boredom*, *Workplace Environment*, *Workplace Safety*, *Wellbeing*, *Work-life Conflict*, *Risk of Victimization* sehingga dapat memperkuat penelitian selanjutnya dan memberikan wawasan yang lebih komprehensif dan hasil penelitian yang lebih baik
2. Disarankan agar penelitian berikutnya melibatkan ukuran sampel yang lebih besar dan lebih beragam. Melibatkan karyawan dari berbagai departemen, level jabatan, atau lokasi yang berbeda dalam instansi yang dapat meningkatkan representativitas hasil dan memungkinkan analisis yang lebih mendalam mengenai perbedaan dalam pengaruh variabel.
3. Disarankan bagi peneliti berikutnya, melakukan penelitian dengan melibatkan beberapa instansi atau organisasi dengan karakteristik yang berbeda. Seperti pada Rumah Tahanan (Rutan), dan Lembaga Pemasyarakatan Perempuan dimana petugas penjagaannya merupakan perempuan. Ini akan membantu menilai pengaruh variabel-variabel yang diteliti dalam konteks yang lebih luas dan beragam.