

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pasaman Barat. Penelitian ini menggunakan 3 variabel independen dan 1 variabel dependen. Variabel independen pada penelitian ini adalah stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja. Dan variabel dependen pada penelitian ini adalah kepuasan kerja. Penelitian ini bersifat kuantitatif dan menggunakan data primer yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner pada 77 orang yang menjadi sampel dalam penelitian, kemudian data pada penelitian ini diolah menggunakan *Microsoft Excel* dan *IBM SPSS Statistics 31*. Dalam penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa :

1. Penelitian ini menemukan bahwa stress kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pasaman Barat. Arah hubungan negatif menunjukkan bahwa peningkatan tingkat stres kerja cenderung menurunkan kepuasan kerja karyawan. Namun, pengaruh tersebut tidak signifikan, sehingga stres kerja belum menjadi faktor yang secara kuat menentukan perubahan tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan masih mampu mempertahankan tingkat kepuasan kerja meskipun berada dalam kondisi stres kerja yang cukup tinggi.
2. Penelitian ini menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pasaman Barat. Hubungan positif ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja tidak secara langsung menurunkan kepuasan kerja karyawan. Namun demikian, pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja belum cukup kuat secara statistik, sehingga beban kerja belum menjadi faktor utama yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan secara nyata.

3. Penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pasaman Barat. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara langsung. Dengan demikian, lingkungan kerja menjadi faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja dibandingkan stres kerja dan beban kerja.

5.2. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, terdapat beberapa temuan terkait faktor stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pasaman Barat, dari temuan-temuan ini diuraikan beberapa implikasi penelitian, yaitu :

1. Sesuai dengan hasil hipotesis pertama menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Meskipun stres kerja terjadi di lingkungan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pasaman Barat, tingkat stres tersebut belum memberikan dampak yang cukup kuat untuk menurunkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan masih mampu beradaptasi terhadap tuntutan pekerjaan dan tekanan yang mereka hadapi. Namun demikian, Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pasaman Barat tetap perlu memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang berpotensi meningkatkan stres kerja, seperti beban deadline, kondisi pekerjaan administratif, dan intensitas pekerjaan pada periode tertentu. Pengelolaan stres kerja yang baik, melalui pembagian kerja yang jelas, komunikasi yang efektif, serta dukungan dari atasan, perlu dilakukan untuk memastikan stres tidak berkembang menjadi masalah yang lebih serius. Jika tidak ditangani sejak dini, stres kerja berpotensi menurunkan produktivitas, meningkatkan tingkat kesalahan kerja, dan menurunkan kepuasan kerja di masa mendatang. Dengan demikian, adanya

program manajemen stres dan keseimbangan beban kerja menjadi sangat penting untuk diterapkan.

2. Sesuai dengan hasil hipotesis kedua menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Beban kerja yang diberikan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pasaman Barat masih dianggap wajar dan dapat diterima oleh karyawan, sehingga tidak secara langsung memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa instansi telah mengatur pembagian pekerjaan dengan cukup baik sehingga tidak menimbulkan tekanan berlebihan bagi karyawan. Namun, beban kerja tetap harus menjadi perhatian agar distribusi tugas tidak menumpuk pada individu tertentu dan tidak memberikan dampak negatif pada kualitas kerja. Instansi perlu melakukan evaluasi rutin terhadap volume pekerjaan, terutama pada masa-masa dengan intensitas kerja tinggi seperti akhir tahun anggaran, agar pembagian beban kerja tetap proporsional. Pengaturan kerja yang sistematis dan terukur dapat mencegah kelelahan fisik maupun mental, serta menjaga motivasi dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Meskipun saat ini pengaruhnya tidak signifikan, peningkatan beban kerja yang tidak terkontrol dapat menjadi faktor yang berpotensi menurunkan kepuasan kerja di masa mendatang.
3. Sesuai dengan hasil hipotesis ketiga menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pasaman Barat. Lingkungan kerja merupakan faktor utama yang harus menjadi perhatian instansi dalam meningkatkan kualitas kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung oleh fasilitas yang memadai terbukti mampu menciptakan suasana kerja yang lebih produktif dan menyenangkan bagi karyawan. Selain itu, hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang terbuka, serta dukungan dari pimpinan juga menjadi bagian penting dari kualitas lingkungan kerja yang memberikan pengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Oleh karena itu, Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pasaman Barat perlu melakukan pemeliharaan dan perbaikan berkelanjutan terhadap kondisi fisik

kantor, tata ruang, fasilitas pendukung, serta membangun budaya kerja yang mendorong kolaborasi, saling menghargai, dan profesionalisme. Upaya-upaya tersebut dapat meningkatkan rasa nyaman, rasa dihargai, dan motivasi kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kepuasan kerja secara keseluruhan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Dari penelitian yang telah dilakukan pada karyawan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pasaman Barat, peneliti menyadari bahwa penelitian ini jauh dari kesempurnaan dan memiliki keterbatasan penelitian. Oleh karena itu, keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini diharapkan dapat menjadi perhatian bagi penelitian dimasa yang akan datang.

Adapun keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan tiga variabel independen, yaitu stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Sedangkan masih banyak variabel independen yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, dll.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pasaman Barat. Ruang lingkup penelitian yang terbatas pada satu instansi menyebabkan hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan secara luas ke instansi pemerintah lainnya, baik di tingkat kabupaten, provinsi, maupun nasional. Kondisi, budaya kerja, serta sistem manajemen pada setiap instansi bisa berbeda, sehingga hasil penelitian ini mungkin tidak sepenuhnya relevan apabila diterapkan pada lingkungan kerja yang berbeda.

5.4. Saran

Berdasarkan hasil, kesimpulan, serta keterbatasan pada penelitian ini, maka ada beberapa saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya antara lain:

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel-variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, seperti kompensasi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi, budaya organisasi, work-life balance, serta peluang pengembangan karier. Penambahan variabel tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja.
2. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian, baik dengan melibatkan instansi pemerintah lainnya maupun organisasi di sektor swasta. Perluasan ruang lingkup ini diharapkan dapat meningkatkan generalisasi hasil penelitian serta memungkinkan adanya perbandingan kondisi kepuasan kerja antar instansi atau sektor yang berbeda.

