

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Pada penelitian ini dilakukan analisis menerapkan *Partial Least Square* (PLS), menurut analisis beserta diskusi pada bagian terdahulu, mampu ditarik kesimpulan yakni:

1. Gambaran umum sehubungan dengan stres kerja, kinerja pegawai, dan komitmen organisasional pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi pada kategori tinggi. Yang mana mengindikasikan tingkat stres kerja pegawai dalam kategori tinggi dengan seluruh indikatornya tinggi, kinerja pegawai dengan kategori sangat tinggi dengan keseluruhan indikatornya sangat tinggi, begitu pula dengan komitmen organisasional pegawai dengan kategori sangat tinggi. Alhasil mampu ditarik kesimpulan bahwasanya pegawai mempunyai tingkatan stres kerja yang tinggi akan tetapi tidak sampai membawa dampak kinerjanya dikarenakan mempunyai komitmen organisasional yang kuat.
2. Stres kerja tidak berpengaruh pada kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi. Yang mana mengindikasikan tingkat stres kerja yang tinggi ataupun rendah tidak membawa dampak kinerja pegawai dengan langsung, atau dapat dikatakan tingkat stres kerja yang naik atau menurun tidak nantinya membawa dampak pada kinerja pegawai dengan langsung.
3. Stres kerja tidak berpengaruh pada komitmen organisasional di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi. Yang mana mengindikasikan tingkat stres kerja yang tinggi ataupun rendah tidak membawa dampak pada komitmen organisasional pegawai dengan langsung, atau dapat dikatakan tingkat stres kerja yang meningkat atau menurun tidak akan membawa dampak pada komitmen organisasional pegawai dengan langsung.

4. Komitmen organisasional berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi. Yang mana mengindikasikan bilamana komitmen organisasional naik atau tinggi alhasil kinerja pegawai nantinya bertambah baik, begitupun sebaliknya bilamana komitmen organisasional pegawai menurun alhasil kinerja pegawai nantinya menurun. Atau dapat dikatakan, peningkatan komitmen organisasional yang dimiliki pegawai mampu membawa dampak pada kinerja pegawai dengan langsung.
5. Stres kerja tidak berpengaruh pada kinerja pegawai lewat komitmen organisasional pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Jambi. Yang mengindikasikan jika stres kerja stres kerja tidak membawa dampak secara langsung pada kinerja dan juga tidak mempengaruhi komitmen organisasional sebagai variabel *intervening*. Atau dapat dikatakan, tingkat stres kerja tidak mempengaruhi komitmen organisasional pegawai dan karena tingkat komitmen organisasional tetap tinggi alhasil kinerja pegawai juga akan tetap tinggi. Alhasil, stres kerja tidak membawa dampak kinerja secara lewat komitmen organisasional.

6.2. Saran

Menurut penelitian yang telah dijalankan, peneliti mengajukan masukan yakni:

1. Dari aspek stres kerja, organisasi mampu menyesuaikan target capaian organisasi agar dapat mengurangi tingkat stres kerja pegawai. Dan jika pegawai bekerja lembur organisasi dapat memberikan uang lembur sebagai apresiasi dan meningkatkan semangat bekerja dan mampu memaksimalkan performanya sampai meraih target.
2. Dari sisi aspek komitmen organisasional, organisasi mampu menjalin ikatan yang kuat pada sesama pegawai, pekerjaan dan organisasi alhasil ikatan komitmen yang dimiliki pegawai nantinya menjadikan semakin loyal pada organisasi.
3. Dari sisi aspek kinerja, organisasi wajib berfokus dan memberikan kontrol kinerja pegawai supaya memperoleh pencapaian tujuan yang efektif dan efisien.

4. Mempertimbangkan variabel lain selain stres kerja agar dapat semakin meningkatkan kinerja dari pegawai, seperti motivasi untuk mendorong pegawai bekerja lebih baik lagi.
5. Organisasi bisa lebih meningkatkan edukasi kepada masyarakat luas mengenai E-paspor agar masyarakat lebih memahami E-paspor dan untuk meningkatkan jumlah pembuatannya agar dapat mencapai target yang ditetapkan oleh organisasi.
6. Bagi peneliti berikutnya, mampu menerapkan penelitian ini menjadi pedoman dan melakukan pengembangan penelitian memanfaatkan variabel-variabel yang lainnya.