

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel moderasi pada pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi. Metode analisis yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS). Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan di atas, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pada variabel Stres Kerja yang dijelaskan oleh dimensi beban kerja, sikap pemimpin, waktu dan peralatan kerja, konflik, balas jasa yang terlalu rendah, dan masalah keluarga menggambarkan bahwa pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi memiliki kategori tinggi yang artinya stres kerja rendah. Kinerja Pegawai yang dijelaskan oleh dimensi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian menggambarkan bahwa pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi memiliki kategori tinggi. Pada variabel motivasi yang dijelaskan oleh dimensi gaji (*salary*), supervisi, hubungan kerja, pengakuan atau penghargaan (*recognition*), dan keberhasilan (*achievement*) menggambarkan bahwa pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi memiliki kategori tinggi.
2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi. Stres kerja berpengaruh negatif dengan menurunkan kinerja pegawai. Dengan kata lain, semakin besar tingkat stres kerja pada pegawai, maka semakin rendah kinerja pegawai. Stres kerja yang rendah pada pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi terbukti dapat meningkatkan kinerja atau yang dikenal dengan *eustress*. Pegawai dalam penelitian ini berada pada zona stres yang masih cukup produktif untuk menciptakan tantangan dan dorongan, sehingga efek negatif stres kerja tidak berlebihan hingga mengganggu kinerja pegawai.
3. Motivasi sebagai pemoderasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan

terhadap hubungan antara Stres kerja dan kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dan dampak negatif stres kerja dapat berkurang.

## **6.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang tertera diatas, maka peneliti menyampaikan saran-saran yang mungkin dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini. Adapaun saran-saran penulis adalah :

1. Dari aspek stres kerja, lingkungan kerja pada instansi ini sudah baik, yang mana tingkat stres kerja pada pegawai masih rendah, tetapi perlunya peningkatan pada beberapa aspek seperti kepemimpinan yang adil, sistem tunjangan yang adil untuk memotivasi pegawai, serta meningkatkan fasilitas dan dukungan kerja untuk kenyamanan pegawai. Melalui evaluasi dan distribusi beban kerja secara merata untuk mengurangi tekanan berlebihan pada pegawai, sederhanakan prosedur administratif dengan memanfaatkan teknologi guna meminimalkan stres kerja, tingkatkan komunikasi dan mediasi untuk mengatasi konflik internal di lingkungan kerja, dan mengoptimalkan fasilitas dan peralatan kerja demi meningkatkan efisiensi dan kenyamanan dalam menyelesaikan tugas. Dengan demikian, instansi tidak hanya mempertahankan kinerja tinggi tetapi juga meningkatkan kesejahteraan pegawai dalam jangka panjang dengan tingkat stres kerja yang dapat terkendali dengan produktivitas pegawai yang optimal.
2. Dari aspek kinerja, sudah berada pada kategori tinggi. Oleh karena itu, instansi perlu terus mempertahankan dan meningkatkan kinerja secara optimal dengan memberikan pengarahan tentang pentingnya target kuantitas pekerjaan dan konsisten dalam memberikan motivasi serta arahan, khususnya terkait pencapaian jumlah pekerjaan yang ditargetkan. Dengan demikian, pegawai dapat bekerja lebih efektif dalam mencapai produktivitas yang lebih tinggi sesuai dengan ekspektasi kuantitas yang ditetapkan.

3. Dari aspek motivasi, motivasi pegawai cukup baik, terutama dalam hal supervisi dan pencapaian target. Namun, aspek kompensasi, penghargaan, serta keterbukaan atasan masih perlu diperbaiki untuk mendorong motivasi yang lebih tinggi. Melalui pemberian penghargaan dan bonus secara adil untuk memotivasi pegawai, baik secara formal maupun informal dan menyediakan layanan konseling untuk mendukung kesehatan mental pegawai dan memperbaiki sistem kompensasi, termasuk gaji dan tunjangan, agar sesuai dengan beban kerja dan kebutuhan pegawai. Dengan demikian, instansi tidak hanya mempertahankan motivasi tinggi, tetapi juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, produktif, dan memotivasi pegawai untuk berkontribusi maksimal.
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan bagi yang ingin mendalami dan mengembangkan lebih jauh konsep mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderating, serta dapat mengembangkan penelitian ini dengan mengikutsertakan variabel lainnya.