

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik terkait hubungan antara stres kerja dan kinerja pegawai di BRIDA Provinsi Jambi sebagai berikut:

1. Stres kerja pada pegawai Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi berada dalam kategori sedang hingga tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai mengalami tekanan kerja yang cukup signifikan, baik dari segi beban tugas, tuntutan waktu, maupun kondisi lingkungan kerja. Faktor ini berkontribusi terhadap munculnya stres kerja yang memerlukan perhatian dari pihak organisasi.
2. Kinerja pegawai Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi berada dalam kategori sedang. Yang dimana pegawai mampu menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan, namun masih terdapat ruang untuk peningkatan dalam aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama, terutama dalam situasi dengan tekanan kerja yang tinggi.
3. Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dan kinerja pegawai di Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Jambi. Hasil uji korelasi Pearson menunjukkan nilai koefisien sebesar -0,742 dengan signifikansi $<0,001$. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh pegawai, maka semakin rendah tingkat kinerja yang ditampilkan. Korelasi negatif yang kuat ini menunjukkan bahwa stres kerja merupakan faktor yang memengaruhi performa kerja pegawai.

5.2 Saran

Saran dari penelitian, hasil analisis data serta kesimpulan yang telah diperoleh, peneliti memberikan beberapa rekomendasi yang ditujukan kepada pihak terkait :

1. Bagi Instansi
Penting untuk memberikan perhatian khusus terhadap beban kerja dan tekanan psikologis yang dirasakan pegawai. Meskipun stres kerja tidak

dapat dihindari sepenuhnya, pihak instansi dapat mengambil langkah nyata seperti menyusun pembagian tugas yang lebih proporsional, menerapkan sistem kerja yang lebih fleksibel, serta menyediakan layanan konseling bagi pegawai yang membutuhkan. Selain itu, pelatihan manajemen stres dan pengelolaan waktu juga dapat diadakan secara rutin agar pegawai lebih siap menghadapi tuntutan pekerjaan. Penyelenggaraan kegiatan kebersamaan atau team building antar bidang juga dapat menjadi sarana yang efektif untuk mempererat hubungan kerja sekaligus menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis.

2. Bagi Responden

Diharapkan mampu mengenali tanda-tanda stres sejak dini serta mengembangkan cara adaptif untuk mengelolanya. Upaya yang dapat dilakukan antara lain menjaga keseimbangan antara waktu kerja dan istirahat, memanfaatkan teknik relaksasi sederhana seperti olahraga ringan atau meditasi, serta membangun komunikasi yang sehat dengan rekan kerja maupun atasan. Selain itu, pegawai juga disarankan untuk menggunakan waktu luang secara positif dengan melakukan aktivitas yang menyenangkan, sehingga kondisi fisik dan psikologis tetap terjaga.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

penelitian ini dapat dikembangkan dengan melibatkan instansi pemerintahan lainnya sebagai objek perbandingan sehingga hasil yang diperoleh menjadi lebih luas dan representatif. Selain itu, pendekatan campuran atau mixed methods dapat digunakan untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara stres kerja dan kinerja pegawai. Peneliti selanjutnya juga dapat menambahkan variabel lain, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja, untuk melihat faktor-faktor yang berpotensi memoderasi maupun memediasi hubungan tersebut.