

BAB V

PENUTUP

5.1 Rangkuman

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Organisasi di Kantor Gubernur Provinsi Bali. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada adanya fenomena yang menarik, yaitu hasil pra survei menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai tergolong cukup baik, meskipun secara teoretis dan empiris banyak penelitian sebelumnya menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Kondisi ini menimbulkan adanya kesenjangan penelitian (research gap), dimana secara teori stres kerja seharusnya menurunkan kepuasan kerja, namun pada kenyataannya pegawai tetap menunjukkan tingkat kepuasan yang relatif tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor lain yang turut memengaruhi kepuasan kerja, salah satunya adalah kompensasi yang diterima oleh pegawai.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antar variabel. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 57 responden yang merupakan pegawai pada Biro Organisasi Kantor Gubernur Provinsi Bali. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari stres kerja (X1) dan kompensasi (X2) sebagai variabel bebas, serta kepuasan kerja (Y) sebagai variabel terikat. Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa

seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai korelasi lebih besar dari rtabel, serta reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas batas yang ditentukan. Selain itu, model penelitian juga telah melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, dengan hasil bahwa seluruh asumsi terpenuhi sehingga model regresi dinyatakan layak digunakan.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh pegawai, maka tingkat kepuasan kerja akan cenderung menurun. Stres kerja yang muncul akibat beban kerja yang tinggi, tekanan pekerjaan, maupun tuntutan administratif dalam lingkungan birokrasi dapat memengaruhi kondisi psikologis pegawai, sehingga menurunkan kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja. Di sisi lain, kompensasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin baik kompensasi yang diterima oleh pegawai, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun penghargaan non finansial, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Hasil ini juga menunjukkan bahwa kompensasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan dengan stres kerja dalam menentukan kepuasan kerja pegawai.

Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa stres kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari interaksi antara kondisi tekanan kerja

yang dialami pegawai dan imbalan yang mereka terima. Dengan demikian, organisasi perlu memperhatikan kedua aspek tersebut secara seimbang agar dapat menciptakan tingkat kepuasan kerja yang optimal.

Lebih lanjut, hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,707 yang berarti bahwa sebesar 70,7% variasi kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja dan kompensasi dalam model penelitian ini. Sementara itu, sisanya sebesar 29,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, maupun peluang pengembangan karier. Nilai koefisien determinasi yang cukup tinggi ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan hubungan antar variabel.

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai, bahkan mampu mengimbangi dampak negatif dari stres kerja yang dialami. Oleh karena itu, dalam konteks organisasi pemerintahan, khususnya pada Biro Organisasi Kantor Gubernur Provinsi Bali, diperlukan kebijakan yang tepat dalam mengelola stres kerja serta memberikan kompensasi yang adil dan layak. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan publik.

5.2 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Organisasi Kantor Gubernur Provinsi Bali. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami pegawai, seperti tekanan pekerjaan, beban kerja yang meningkat, serta tuntutan administratif, maka akan menurunkan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Sebaliknya, apabila tingkat stres kerja dapat dikendalikan, maka kepuasan kerja cenderung meningkat.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Organisasi Kantor Gubernur Provinsi Bali. Temuan ini mengindikasikan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan sesuai, baik berupa gaji, tunjangan, insentif, maupun penghargaan non finansial, mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kompensasi yang baik juga menjadi faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja dibandingkan dengan stres kerja.
3. Stres kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Organisasi Kantor Gubernur Provinsi Bali, dengan kontribusi sebesar 70,7%. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki peranan penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja pegawai, sementara sisanya sebesar 29,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan, dan kesimpulan pada penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan agar memberikan manfaat yang lebih optimal adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang relevan dengan kepuasan kerja pegawai, seperti gaya kepemimpinan, beban kerja, komunikasi organisasi, budaya kerja, serta peluang pengembangan karier. Penambahan variabel tersebut penting mengingat masih terdapat faktor lain di luar stres kerja dan kompensasi yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Selain itu, penelitian selanjutnya juga disarankan untuk memperluas objek penelitian pada instansi pemerintah lainnya agar hasil penelitian dapat dibandingkan dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas.

2. Bagi Manajemen Biro Organisasi Kantor Gubernur Provinsi Bali

Pihak manajemen diharapkan dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam mengendalikan stres kerja dan mengoptimalkan bentuk kompensasi non finansial yang masih dapat dikelola di tingkat organisasi. Upaya pengendalian stres kerja dapat dilakukan melalui pengaturan beban kerja yang lebih proporsional, pembagian tugas yang jelas sesuai tupoksi, serta peningkatan koordinasi antarpegawai agar tidak terjadi penumpukan

pekerjaan pada individu tertentu. Selain itu, pimpinan perlu menciptakan komunikasi yang lebih terbuka, memberikan arahan kerja yang jelas, serta dukungan dalam penyelesaian tugas agar pegawai tidak merasa tertekan dalam menjalankan pekerjaannya. Di sisi lain, karena keterbatasan dalam peningkatan kompensasi finansial, manajemen dapat lebih menekankan pada pemberian kompensasi non finansial yang bersifat realistis dan dapat langsung diterapkan, seperti pemberian apresiasi atas kinerja pegawai, pengakuan secara terbuka dalam forum internal, pemberian kesempatan mengikuti pelatihan atau pengembangan kompetensi, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif dan nyaman. Langkah-langkah sederhana seperti penghargaan kinerja, fleksibilitas kerja dalam batas tertentu, serta hubungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan rasa dihargai dan kepuasan kerja pegawai.

