

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di Polresta Bekasi Kota terdapat dua variabel yaitu Variabel Bebas (Independent Variabel) dan Variabel Terikat (Dependent Variabel). Variabel Bebas terdiri dari Stres Kerja (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2), sedangkan Variabel Terikat adalah Kinerja Personil (Y). Penelitian ini dilakukan di Polresta Bekasi Kota yang melibatkan 50 responden dari personil Polresta Bekasi Kota. Berdasarkan pada analisis dan pengolahan data yang mengacu pada konsep dan teori yang relevan dengan penelitian ini serta didukung dengan metode statistik dengan menggunakan regresi berganda, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terbukti :

1. Terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Personil secara signifikan di Polresta Bekasi Kota
2. Terdapat pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Personil secara signifikan di Polresta Bekasi Kota
3. Terdapat pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi secara simultan dan signifikan terhadap kinerja personil, dimana kombinasi faktor stres kerja dan iklim organisasi memberi kontribusi sebesar 42,3% dalam mempengaruhi kinerja personil di Polresta Bekasi Kota
4. Besaran Kinerja Personil dapat diprediksi melalui persamaan Regresi Linear Berganda $Y = 22,385 + (-0,201) X_1 + 0,584 X_2$

5.2 Implikasi Manajerial

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Personil di Polresta Bekasi Kota. Adapun implikasi manajerial yang dapat ditulis berdasarkan kesimpulan diatas sebagai berikut :

1. Pada penelitian ini variabel stres kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja personil. Berdasarkan kondisi ini, instansi perlu mengevaluasi

kebijakan-kebijakannya yang sebelumnya berpotensi menimbulkan munculnya stres kerja personil. Diperlukan upaya-upaya nyata yang berkesinambungan untuk menurunkan tingkat stres personil ditempat kerja misalnya dengan menyediakan sarana prasarana kerja yang memadai, memastikan jumlah personil pada setiap bagian cukup untuk menangani berbagai pekerjaan, menerapkan pengelolaan yang baik terhadap sistem kerja personil termasuk didalamnya pembagian tugas yang jelas pada masing-masing personil, menjaga hubungan dan pola kerja yang baik antar personil, memastikan adanya komunikasi dua arah dan kerjasama yang baik antara pimpinan dan anggota personil, memastikan adanya informasi yang cukup bagi para personil untuk mendukung penyelesaian pekerjaannya dan upaya-upaya lain yang dapat menekan tingkat stres personil. Hal ini tidak boleh dibiarkan terlalu lama karena stres dapat menurunkan kinerja personil, maka dari itu pihak manajemen harus mampu membuat *job description* yang jelas bagi para personil.

2. Pada penelitian ini variabel iklim organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja personil. Berdasarkan kondisi ini, instansi perlu mengevaluasi kebijakan-kebijakannya untuk seluruh bagian di Polresta Bekasi Kota dalam rangka menciptakan iklim organisasi yang sehat, kondusif dan dapat diterima oleh para personil. Adanya sosialisasi yang berkesinambungan terhadap tujuan, visi dan misi instansi sangat diperlukan agar personil dapat mengetahui dengan jelas arah dan tujuan instansi kedepan. Adanya pengelolaan promosi personil yang berdasarkan kompetensi akan semakin memacu personil dalam berprestasi dan dapat meningkatkan kinerjanya, saling mendukung antar anggota organisasi, adanya komunikasi yang sehat dalam organisasi, melaksanakan rapat tim dengan cara membangun kepercayaan dan saling menghormati dan proses pengambilan keputusan yang bersifat demokratis, memberikan kebebasan bagi personil untuk berpikir secara kreatif dan inovatif untuk meningkatkan kinerja yang unggul, lingkungan organisasi yang kondusif dalam rangka mencapai iklim organisasi yang sehat dan baik.

3. Pada penelitian ini variabel kinerja di Polresta Bekasi Kota dalam rangka menciptakan kinerja yang maksimal, dengan cara meningkatkan standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi, melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu, bekerja secara efisien dengan memanfaatkan waktu kerja yang tersedia.
4. Bagi Peneliti, hendaknya mampu memberikan tambahan-tambahan teori yang mendukung sehingga dapat memberikan gambaran baru mengenai stres kerja dan iklim organisasi. Selain itu peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas ruang lingkup penelitian dengan variabel lain.

