

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka simpulan dari penelitian ini adalah:

1. Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kesehatan Kota Banjar. Artinya apabila stres kerja meningkat, maka nilai kepuasan kerja juga cenderung meningkat.
2. Keterlibatan pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kesehatan Kota Banjar. Artinya apabila keterlibatan pegawai meningkat, maka nilai kepuasan kerja juga cenderung meningkat.
3. Stres kerja dan keterlibatan pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kesehatan Kota Banjar. Artinya, apabila stres kerja dan keterlibatan pegawai meningkat, maka nilai kepuasan kerja juga cenderung meningkat.

5.2. Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dikemukakan di atas, penulis mencoba memberikan saran-saran yang diharapkan dapat memberi manfaat yang berguna baik bagi kemajuan Dinas Kesehatan Kota Banjar maupun bagi peneliti selanjutnya. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Alangkah baiknya stres kerja yang tinggi agar lebih diperhatikan lagi terutama pada stres organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan cara menciptakan sistem kerja yang lebih terorganisir, memperjelas pembagian tugas dan tanggung jawab pegawai, meningkatkan komunikasi antara pimpinan dan pegawai, serta memberikan dukungan kerja yang memadai agar pegawai merasa lebih nyaman dan terbantu dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Alangkah baiknya keterlibatan pegawai yang sangat baik agar dipertahankan dan ditingkatkan lagi, terutama pada partisipasi aktif dalam bekerja. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyampaikan ide dan pendapat, melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan, serta menciptakan komunikasi dan kerja sama yang baik antarpegawai maupun dengan pimpinan sehingga pegawai merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk berpartisipasi secara aktif.
3. Alangkah baiknya kepuasan kerja yang tinggi agar dipertahankan dan ditingkatkan lagi, terutama pada promosi. Hal ini dapat dilakukan dengan cara menerapkan sistem promosi yang transparan dan berdasarkan kompetensi, kinerja, serta pengalaman kerja pegawai, memberikan kesempatan pengembangan karier secara merata, serta melakukan penilaian kerja secara objektif sehingga pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi kepuasan kerja,

seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, maupun budaya organisasi sehingga hasil penelitian menjadi lebih luas dan mendalam.

