

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Ketidakpastian Dan Perubahan

Ketidakpastian dan perubahan terjadi dan dirasakan oleh pegawai di UPT Asrama Haji Embarkasi Padang. Bentuk ketidakpastian yang dialami oleh pegawai dalam pekerjaan yaitu dimana pegawai mengalami kebingungan saat akan menjalankan perintah pekerjaan yang akan dilaksanakan berdasarkan instruksi yang berbeda yang diberikan oleh pihak atasan. Perubahan yang dialami oleh pegawai seperti penambahan pekerjaan yang secara mendadak dan secara tidak mendadak yang diberikan dan harus diselesaikan dengan tepat waktu.

Ketika hal tersebut terjadi, pegawai merasa kesal dan syok dan ini menyebabkan stres karena pekerjaan tambahan yang diberikan kepada pegawai tidak tepat sasaran, artinya pekerjaan tersebut tidak diberikan kepada pegawai yang tidak memiliki kemampuan berupa skill dalam menyelesaikan pekerjaan yang bukan di bidang kemampuan pegawai. Ketika hal tersebut terjadi, pegawai diharapkan mampu untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan dengan meminta bantuan kepada rekan kerja yang mampu membantu dan memberikan saran dan solusi terhadap tuntutan pekerjaan yang ada.

Hal ini perlu diperhatikan lagi dalam sebuah organisasi agar pegawai merasakan aman dan nyaman dalam menjalankan pekerjaan sehingga tugas dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan terlaksana dengan hasil yang baik dan maksimal.

2. Kurangnya Dukungan Sosial

Kurangnya dukungan sosial di lingkungan kerja tentu sangat mempengaruhi stres kerja yaitu dalam menyelesaikan pekerjaan. Dukungan sosial tentu memengaruhi keberhasilan suatu pencapaian target dalam menyelesaikan pekerjaan. Pegawai merasa mendapatkan dukungan sosial di lingkungan kerja. Ketika pegawai merasa kurang mendapatkan dukungan sosial di lingkungan kerja, maka tempat yang paling tepat untuk memperoleh dukungan yaitu dari keluarga.

Menurut pegawai, dukungan sosial yang paling berpengaruh terhadap keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sangat dibutuhkan adalah dari keluarga. Walaupun demikian, tentu dukungan sosial di lingkungan kerja sangat diperlukan, ketika pegawai merasa lelah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dukungan sosial di lingkungan kerja bisa membantu mengurangi stres yaitu dengan cara pimpinan dan rekan kerja memberikan motivasi, reward berupa penghargaan sebagai apresiasi atas suatu pencapaian, usaha atau perilaku positif di lingkungan kerja.

3. Kurangnya Kendali

Kurangnya kendali tentu mempengaruhi tingkat stres karena harus bisa memegang kendali atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai. Kurangnya kendali terjadi ketika adanya tambahan pekerjaan kepada pegawai yang diberikan secara mendadak dan harus diselesaikan dalam waktu yang bersamaan dengan pekerjaan lainnya. Ketika menjalankan tugas pekerjaan, pegawai berpendapat bahwa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan menentukan cara tertentu tetapi pegawai kesulitan dalam hal waktu pengerjaan pekerjaan yang harus diselesaikan. Perlunya manajemen sumber daya manusia (SDM) yang tepat agar kurangnya kendali dalam pekerjaan dapat teratasi.

4. Ketidaksesuaian Antara Kemampuan Dan Tuntutan Pekerjaan

Ketidaksesuaian antara kemampuan dan tuntutan pekerjaan akan berdampak pada otomatis lambat dalam bekerja karena kurang mampu dalam menyelesaikan pekerjaan dan dapat menyebabkan stres saat pekerjaan tidak dapat diselesaikan secara maksimal. Ketika menghadapi tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan, maka harus mempelajari terlebih dahulu karena setiap masalah ada solusinya, jika ada tuntutan pekerjaan diluar dari kemampuan pegawai maka kita pelajari, melakukan evaluasi dan kita lakukan peningkatan-peningkatan lain agar semua pekerjaan atau tuntutan pekerjaan mampu kita hadapi secara bersama-sama atau kolektif.

Hal yang diharapkan pegawai dari organisasi untuk membantu mengatasi ketidaksesuaian antara kemampuan dan tuntutan pekerjaan yaitu dengan adanya penyesuaian sebelum penetapan sdm antara kemampuan dengan pekerjaan yang akan dijalankan. Ketidakpastian dan perubahan dalam pekerjaan pasti ada dan ditemukan dalam sebuah organisasi dan akan menyebabkan stres yang akan diasumsikan dengan perubahan sikap dan perilaku.

Jika kurangnya dukungan sosial terjadi hal ini bisa dikomunikasikan untuk mengurangi stres. Kurangnya kendali harus diatasi agar organisasi lebih terarah dan bisa mencapai target dalam organisasi. Ketidaksesuaian antara kemampuan dan tuntutan pekerjaan menjadikan suatu pelajaran dan memperoleh pengalaman dan kemampuan baru atas keberanian dalam menyelesaikan pekerjaan diluar dari kemampuan kita tersebut.

B. Saran

Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk seluruh pihak. Oleh karena itu, penulis ingin memberikan saran terkait dengan Stres Kerja Pegawai UPT Asrama Haji Embarkasi Padang Di Sumatera Barat.

1. Ketidakpastian dan Perubahan

Ketidakpastian dan perubahan kerap terjadi dan dirasakan oleh pegawai, dalam hal ini organisasi diharapkan mampu memberikan solusi terhadap penyebab stres yang dialami oleh pegawai.

2. Kurangnya Dukungan Sosial

Kurangnya dukungan sosial di lingkungan kerja harus lebih diperhatikan berupa kepekaan terhadap sesama rekan kerja dan juga atasan agar bisa saling tolong-menolong dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Kurangnya Kendali

Kurangnya kendali menjadi penyebab stres kerja, pegawai merasa lebih nyaman ketika tanggung jawab dan kepercayaan penuh diberikan kepada pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Perlunya manajemen sdm yang tepat dalam menempatkan seorang pegawai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai.

4. Ketidaksesuaian Antara Kemampuan dan Tuntutan Pekerjaan

Ketidaksesuaian antara kemampuan dan tuntutan pekerjaan juga harus diperhatikan oleh organisasi demi kelancaran dan keberhasilan target dalam menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal untuk kekompakan dan kenyamanan bersama dalam organisasi sangat dibutuhkan.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Humaid Bin Abdullah Bin Shalih, Tafsir Al-Mukhtashar, [https://tafsirweb.com/12837 Surah At-Taubah Ayat-105.html](https://tafsirweb.com/12837-Surah-At-Taubah-Ayat-105.html)
- Hafiz Imad Zuhair, Tafsir Al-Madinah Al-Munawarah, [https://tafsirweb.com/12837 Surah Al-Insyirah Ayat 5-6.html](https://tafsirweb.com/12837-Surah-Al-Insyirah-Ayat-5-6.html)
- Az-Zuhaili Wahbah, Tafsir Al-Wajiz, [https://tafsirweb.com/12837 Surah At-Taghabun Ayat-11.html](https://tafsirweb.com/12837-Surah-At-Taghabun-Ayat-11.html)
- Abidin, Z. (2021) 'Mencapai Tujuan Pendidikan Islam Di Era Modern Menurut Buku Filsafat Pendidikan Islam Karya Noor Amirudin, M.Pd.I', *Umg*, pp. 33–35.
- Adolph, R. (2016) 'Beban Kerja', pp. 1–23.
- Aryani, R., Citriadin, Y. and Ismail, L.M. (2020) 'Model Penanggulangan Manajemen Stres Kerja Pada Lingkungan Pendidikan', *Fitrah: Jurnal Studi Pendidikan*, 11(2), pp. 1–10.
- Aziz, M.S. (2014) 'Metodologi Penelitian Kualitatif', *E-Theses Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.*, pp. 74–78.
- Bimantoro, W. and Noor, C. (2018) 'Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Tonga Tiur Putra. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah. Jakarta. .', *Jurnal WIDYA*, 29(321), pp. 23–29.
- Coraima, G.A. (2019) 'Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Stres Kerja Pada Wanita Karir', *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(4), pp. 636–642.
- Dafinci, W.O., Meiliani, M. and Kananlua, P.S. (2020) 'Studi Tentang Stres Kerja yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan', *The Manager Review*, 2(2), pp. 32–51.
- Drs. Yun Iswanto, M.S. (2019) 'Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia', *Modul 1*, (1.2), pp. 1–10.
- Eric Hermawan (2024) 'Mongraf Stres Kerja', pp. 1–4.
- Firdausi, N.I. (2020) 'PENGARUH STRES KERJA, DAN BEBAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN', *Kaos GL Dergisi*, 8(85), pp. 147–154.

- Fitriana, R. (2014a) 'KEMENAG Asrama Haji. Unit Pelaksana Teknis. Organisasi. Tata Kerja', *Procedia Manufacturing*, 1(22 Jan), pp. 1–17.
- Fitriana, R. (2014b) 'UPT Asrama Haji Embarkasi Padang Sumatera Barat', *Procedia Manufacturing*, 1(22 Jan), pp. 1–17.
- Gea, A.A. (2014) 'Time Management: Menggunakan Waktu Secara Efektif dan Efisien', *Humaniora*, 5(2), p. 777.
- Gunawan, D. (2011) 'Pengaruh Stres kerja Terhadap Kelelahan Emosional Pada Karyawan', 53(9), pp. 12–14.
- Gusti Yuli Asih S. Psi., M.S. (2019) *STRES KERJA, Sustainability (Switzerland)*.
- Hasanah, H. (2017) 'TEKNIK-TEKNIK OBSERVASI (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-ilmu Sosial)', *At-Taqaddum*, 8(1), p. 21.
- I Made Susianta (2021) 'Analisis Penanganan Stress dan Kelelahan Kerja Terhadap Prestasi Kerja', *Sasanti Journal of Economic And Business*, 2(3), pp. 26–32.
- Kamiluddin Saptaputra, S. and Wa Ode Salma (2024) 'Edukasi Manajemen Stress Kerja Pada Guru Sekolah Dasar Negeri 21 Lantawonua Tahun 2024', *Jurnal Pengabdian Meambo*, 3(2), pp. 53–57.
- Kristiyanti, M. (2023) 'METODE PENELITIAN', p. 6.
- Leeming, D.A. (2023) 'Mohammad', *Mythology*, (2), pp. 89–90.
- Lestari, A. (2021) 'Penyebab Timbulnya Stres Kerja', pp. 10–13.
- Lestari, I.T. (2017) 'Hubungan Antara Prestasi Kerja Dengan Pengembangan Karir Pada Karyawan PT. Indosat Medan', *Universitas Medan Area*, 4(1), pp. 1–23.
- Litania, L., Husaini, H. and Nikmah, N. (2021) 'Pengaruh Konflik Dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kualitas Audit', *Jurnal Fairness*, 8(1), pp. 49–64.
- Maryono (2015) 'Mengatasi stres akibat kerja', pp. 1–7.
- Muhammad Rosidi and Ayu Anggraeni JP (2022) 'Dampak Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Pt Bank Btpn Divisi Direktorat Credit Risk', *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan*

Akuntansi, 2(1), pp. 11–17.

Mulyana, K. and Defrizal, D. (2022) ‘Upaya Mengatasi Stres Kerja Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Home Credit Cabang Bandar Lampung’, *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(6), pp. 847–856.

Mulyono, F. (2020) ‘Penanganan Stres Terkait Pekerjaan’, *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), pp. 132–145.

Nababan, S.I.M.B. (2021a) ‘Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Karo’, *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen*, pp. 8–39.

Nababan, S.I.M.B. (2021b) ‘Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Karo’, *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen*, pp. 8–39.

Nurjanah (2021) ‘Analisis Kepuasan Konsumen dalam Meningkatkan Pelayanan Pada Usaha Laundry Bunda Nurjanah’, *Jurnal Mahasiswa*, 1, p. h. 5.

Nurlaila (2017) ‘Kompensasi Beban Dalam Perspektif Psikologi Islam’, *Tadrib: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2(1), pp. 96–122.

Oktaviani, D.N. and Irmayanti, N. (2021) ‘Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan’, *PSIKOWIPA (Psikologi Wijaya Putra)*, 2(1), pp. 20–28.

Parayitam, A. dan (2020) ‘Stres Kerja Akibat Ketidaksesuaian antara Kemampuan Antara dan Tuntunan Pekerjaan’, pp. 1–23.

Pasaribu, S.B. *et al.* (2024) ‘Dampak Stress Kerja Dan Cara Mengatasinya Terhadap Kinerja Karyawan’, *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 7(3), pp. 8112–8118.

Pramono, G.P. (2024) *Pengelolaan Stres Kerja : Integrasi Alam Bawah Sadar dan Teknik Hypno Self dalam Lingkungan Kerja yang Sehat.*

Pratama, M.R. and Susilowati, I.H. (2024) ‘Analisis Faktor Psikososial Terhadap Kejadian Stres Kerja pada Karyawan Perusahaan Jasa Pertambangan di PT X Tahun 2024’, *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 7(6), pp. 1474–1487.

- Prof. Dr. Hardani Widhiastuti, M.M., P. (2018) *Stress Kerja, Proceedings of the National Academy of Sciences*.
- Rialmi, Z. (2021) 'Manajemen Konflik & Stres', *Widina Bhakti Persada*, p. 27.
- Safitri, H.U. (2020) 'Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja', *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), p. 174.
- Saleha, S. et al. (2023) 'Dampak Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan', *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 4(6), pp. 1602–1607. Available at: <https://doi.org/10.47467/elmal.v4i6.3035>.
- Salmaniah Siregar, N.S. (2002) 'Metode dan teknik wawancara', *Journal of Direktorat Pengembangan Kemahasiswaan*, pp. 1–2.
- Setiawan, A.I. and Darminto, E. (2013) 'PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP STRES KERJA PADA KARYAWAN Ahmad Indra Setiawan dan Eko Darminto', *Jurnal Mahasiswa Psikologi*, 1(1).
- Setyawati, N.W., Aryani, N.A. and Ningrum, E.P. (2018) 'Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), pp. 405–412.
- Sonnentag, S. (2018) 'Menggambarkan Interaksi Kompleks antara pemicu stres pekerjaan, kurangnya pemulihan, dan kesejahteraan yang buruk', *Research in Organizational Behavior*, 38, pp. 169–185.
- Sudarta (2022) 'METODOLOGI PENELITIAN', 16(1), pp. 1–23.
- Tria Saras Pratiwi, S.KM., M.P. (2018) 'STRESS KERJA', pp. 104–116.
- Tumaruddin, W.O.F., Siregar, N.R. and Marhan, C. (2023) 'Dukungan Sosial dan Stres Kerja pada Karyawan', *Jurnal Sublimapsi*, 4(2), p. 228.
- Ummah, M.S. (2019) *STRES KERJA, Sustainability (Switzerland)*.
- Wartono, T. (2017) 'Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah moothee and baby)', *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, 4(2), pp. 41–55.
- Wibowo, G.P., Riana, G. and Putra, M.S. (2015) 'Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan', *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol. 53(No. 9), p. Hal. 1689-1699.

Yoga, S.& (2018) 'Stres Kerja Terhadap Karyawan', (102), pp. 9–10.

Yohanes B Windo Thalibana (2022) 'Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia)', *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 1(4), pp. 01–09.

Yonata, H. and Sugandha, S. (2021) 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trunojoyo Sumber Listrindo', *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 12(1), pp. 102–115.

YULIANI, S. (2023) 'Stress Kerja', *Kaos GL Dergisi*, 8(75), pp. 147–154.

