

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan penjelasan dari bab sebelumnya, serta pembahasan yang disertai dengan teori dan konsep yang mendukung mengenai penelitian ini yang berjudul Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Stres Kerja Pegawai PPSDM APARATUR Bandung, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Konflik Peran pada PPSDM APARATUR Bandung yang didalamnya diukur melalui 4 indikator, yaitu kebutuhan sumber daya manusia, Mengesampingkan aturan, kegiatan yang tidak perlu, dan arahan tidak jelas. Indikator sumber daya manusia memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori cukup, sedangkan arahan tidak jelas memperoleh skor yang paling rendah dengan kategori tidak baik. Namun secara umum semua indikator masuk dalam kategori kurang baik. Artinya seperti pegawai tidak dapat bekerja di bawah arahan dan perintah tidak jelas dari atasan.

Ambiguitas Peran pada PPSDM APARATUR Bandung yang didalamnya diukur melalui dari 4 indikator yaitu wewenang, tanggung jawab, kejelasan tujuan, dan cakupan pekerjaan. Indikator tanggung jawab memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori baik, sedangkan cakupan pekerjaan memperoleh skor yang paling rendah dengan kategori kurang baik. Namun secara umum semua ukuran masuk dalam kategori

cukup baik, artinya seperti pegawai tidak memahami dengan jelas apa saja cakupan pekerjaan dalam perusahaan karna kurangnya informasi dari atasan tentang cakupan pekerjaanya.

Stres Kerja Pegawai pada PPSDM APARATUR Bandung yang didalamnya diukur melalui dari 4 indikator yaitu kepemimpinan organisasi, tuntutan tugas, tuntutan antar pribadi, dan tuntutan peran. Indikator tuntutan antar pribadi memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori baik, sedangkan indikator kepemimpinan organisasi memperoleh persentase terendah dengan kategori tidak baik. Namun secara umum semua ukuran masuk dalam kategori kurang baik, artinya stres kerja pegawai di timbulkan karna beban yang berat karena tuntutan pekerjaan dan tuntutan tugas yang tinggi dari atasan.

2. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial konflik peran berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja pegawai pada PPSDM APARATUR Bandung.
3. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial ambiguitas peran berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja pegawai pada PPSDM APARATUR Bandung.
4. Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan konflik peran dan ambiguitas peran berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja pegawai pada PPSDM APARATUR Bandung.

## 5.2 Saran-Saran

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Stres Kerja Pegawai PPSDM APARATUR Bandung, maka penulis akan memberikan beberapa saran yang dapat digunakan oleh:

1. Indikator terendah dalam konflik peran adalah arahan tidak jelas. Adapun hal yang disarankan oleh peneliti adalah dengan atasan lebih dapat memberikan arahan yang lebih jelas terhadap pegawai akan pekerjaannya sehingga dapat mengurangi konflik peran dalam bekerja.
2. Indikator terendah dalam ambiguitas peran adalah cakupan pekerjaan. Adapun hal yang disarankan oleh peneliti adalah dengan atasan meberikan informasi akan cakupan pekerjaannya terhadap pegawai dalam perusahaan akan mengurangi ambiguitas peras pegawai dalam bekerja.
3. Indikator terendah dalam stres kerja pegawai adalah kepemimpinan organisasi. Adapun hal yang disarankan oleh peneliti adalah dengan atasan / pimpinan organisasi sedikit mengurangi beban yang berat akan tuntutan pekerjaannya dan tuntutan tugasnya kepada pegawai dapat menurunkan tingkat stres pegawai dalam bekerja.
4. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan faktor yang mempengaruhi ambiguitas peran dengan stres kerja pegawai menurun.