

BAB V SIMPULAN

5.1. Simpulan

Para peneliti sampai pada kesimpulan berikut berdasarkan bukti yang tersedia:

1. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PPPK Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat tekanan kerja yang dialami pegawai tidak menentukan tinggi rendahnya kinerja yang dihasilkan. Pegawai tetap mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan meskipun menghadapi tekanan kerja tertentu.
2. *Workload* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PPPK Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen. Hasil ini menunjukkan bahwa besarnya beban kerja yang diterima pegawai tidak menentukan kinerja yang dihasilkan karena pegawai tetap mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.
3. *Reward* mampu memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai PPPK Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen. Keberadaan *reward* dapat membantu pegawai dalam menghadapi tekanan kerja sehingga pegawai tetap memiliki motivasi untuk mempertahankan kinerja yang baik.
4. *Reward* tidak mampu memoderasi pengaruh *workload* terhadap kinerja pegawai PPPK Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen. Pemberian *reward* belum memengaruhi hubungan antara beban kerja dan

kinerja pegawai sehingga kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh kombinasi antara *workload* dan *reward*.

5.2. Keterbatasan

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa ada batasan tertentu.

Studi ini memiliki keterbatasan sebagai berikut:

1. Peneliti harus memberikan lebih banyak penjelasan untuk memastikan bahwa kuesioner dipahami dengan benar oleh semua responden, karena beberapa mungkin tidak memahami pernyataan tertentu.
2. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam menangani situasi yang lebih besar karena jumlah responden yang sedikit (80 peserta).
3. Karena penelitian hanya berlangsung sebentar dan data hanya dikumpulkan pada titik waktu tertentu, temuan tersebut tidak memberikan wawasan apa pun tentang bagaimana stres kerja, beban kerja, dan kinerja berkembang dari waktu ke waktu.
4. Kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, kompetensi, dan kebahagiaan kerja adalah beberapa elemen lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan tetapi belum diperhitungkan dalam pendekatan studi saat ini.
5. Data penelitian dikumpulkan melalui pendistribusian kuesioner, yang berarti bahwa sudut pandang masing-masing responden mempengaruhi tanggapan mereka. Ini memperkenalkan subjektivitas dan perbedaan dalam pemahaman.

5.3. Implikasi

5.3.1. Implikasi Praktis

Berikut merupakan implikasi praktis pada penelitian ini:

1. Meskipun tidak ada korelasi yang jelas antara beban kerja dan kinerja, perusahaan tetap harus memberikan bantuan kerja yang memadai kepada karyawan untuk mencegah tekanan kerja menjadi masalah yang dapat menghambat kinerja di kemudian hari. Dukungan organisasi Dinas Pertanian dan Pangan Kebumen dapat ditingkatkan dengan peningkatan koordinasi tugas, pendampingan dari atasan, dan penerapan prosedur kerja yang memungkinkan staf menjalankan tugas dengan lebih efisien. Staf penyuluh pertanian, yang diharapkan dapat memenuhi tenggat waktu pelaporan dan tugas yang ketat, sangat diuntungkan dari bantuan ini.
2. Meskipun area kerja yang luas dan jumlah kelompok tani yang banyak, temuan ini menunjukkan bahwa staf mempertahankan kinerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan praktik kerja berbasis digital, seperti terapi kelompok, pelaporan online, dan grup WhatsApp. Meskipun sumber dayanya sedikit, penyuluh pertanian masih dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dengan memanfaatkan teknologi dengan lebih baik untuk menyebarkan pengetahuan dengan lebih cepat dan efektif.
3. Sangat penting bagi perusahaan untuk memberikan insentif yang lebih teratur dan tepat sasaran kepada pekerjanya karena hal ini akan

mengurangi dampak negatif stres kerja terhadap kinerja. Selain kompensasi uang, karyawan mungkin mendapatkan pujian lisan atau tertulis dari manajemen, peluang untuk maju dalam karir mereka, pengakuan publik atas upaya mereka, dan bentuk pengakuan lainnya atas upaya mereka. Karyawan mungkin termotivasi untuk terus berprestasi meskipun menghadapi tantangan kerja jika mereka mendapatkan insentif yang tepat.

4. Meskipun beban kerja tidak banyak berpengaruh pada kinerja, organisasi tetap harus menilai bagaimana tugas dibagi dan berapa banyak kelompok tani yang diikuti oleh setiap penyuluh. Bahwa tugas tetap dapat dikelola dan tidak menyebabkan kelelahan dari waktu ke waktu adalah mengapa hal ini sangat penting. Agar penyuluhan tetap berhasil, departemen mungkin berpikir untuk menambah staf, mengubah wilayah target, atau membuat sistem tempat penyuluh berkolaborasi.

5.3.2. Implikasi Teoritis

Berikut merupakan implikasi teoritis pada penelitian ini:

1. Di tempat kerja sektor publik dengan sistem kerja yang cukup stabil, hasil penelitian ini menambah literatur tentang hipotesis Job Demand-Resources (JD-R) dengan menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan tidak selalu mengarah pada implikasi kinerja.
2. Penelitian ini menemukan bahwa beban kerja bukanlah penentu kinerja karyawan. Kondisi ini menjelaskan bahwa individu dapat

mengontrol beban kerjanya dengan menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan; akibatnya, tingkat kinerja tidak serta merta berbeda-beda.

3. Karyawan mungkin merasa lebih mudah untuk menangani tekanan kerja jika mereka memiliki akses ke sumber daya di tempat kerja, yang dapat dijelaskan dengan fungsi insentif yang dapat meningkatkan hubungan antara stres dan kinerja di tempat kerja.
4. Sumber daya kerja tidak selalu memainkan fungsi mediasi dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja, seperti yang ditunjukkan oleh kegagalan untuk mengungkap dampak moderasi penghargaan dalam hubungan ini. Akibatnya, jalan baru untuk penyelidikan variabel penjelas potensial untuk asosiasi dapat dieksplorasi.

