

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

1. Tingkat kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan Paling banyak kepuasan kerja sedang sebesar (70,7%). Hasil dari penyebaran dan distribusi variabel kepuasan kerja secara umum diindikasikan dengan gambaran gaji yang diterima layak dan mereka merasa puas, pekerjaan yang dilakukan sangat menyenangkan, diberi kesempatan seluas-luasnya untuk bekerja, memiliki peluang yang sama dengan yang lain untuk meraih posisi yang lebih baik, pimpinan selalu membantu apabila kesulitan dalam bekerja, rekan kerja yang menyenangkan, rekan kerja menjadi motivasi bagi rekan kereja lainnya, dan rekan kerja selalu mendukung dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik. Khusus yang memiliki kepuasan kerja rendah mengalami persepsi negatif pada besaran gaji yang diterima dianggap tidak layak, pekerjaan yang dilakukan tidak menyenangkan, tidak diberi kesempatan seluas-luasnya untuk berkarir dan promosi jabatan, merasa pimpinan tidak membantu apabila ada kesulitan, dan rekan kerja tidak mendukung dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Tingkat *Distress* pada pegawai dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan paling banyak *Distress* rendah sebesar (69,3%). Hasil dari penyebaran dan distribusi variabel *Distress* dapat dilihat bahwa para pegawai mampu bertahan dan tidak mengalami *Distress* dikarenakan mereka tidak merasa goyah, tidak merasa lemes, tidak berkeringat secara berlebih, tidak merasa takut tanpa alasan yang jelas, tidak merasakan detak jantung meningkat atau melemah saat bekerja, tidak merasa gemetar, tidak merasa putus asa atau sedih saat pekerjaan menumpuk dan bersemangat dalam hal apapun di tempat kerja. Khusus yang mengalami *Distress* tinggi gejala yang menonjol seperti hampir panik saat ada deadline tugas, merasa terancam ketika berada pada situasi tertekan, merasa kurang percaya diri, dan tidak kuat untuk melakukan tugas, merasa kehilangan minat bekerja, tidak dapat merasakan kecintaan pada tugas-tugas saat bekerja dan rendah inisiatif.
3. Terdapat korelasi negatif signifikan antara *Distress* dengan kepuasan kerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan dengan hasil ($r = -0,885$; $n = 75$, dan $p < 0,02$ two tailed), yang berarti semakin tinggi tingkat *Distress* maka akan semakin rendah kepuasan kerja. Sebaliknya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin rendah tingkat *Distress*.

B. Rekomendasi

Beberapa rekomendasi untuk penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan untuk meningkatkan daya tahan terhadap *Distress* dapat dilakukan dengan melakukan kegiatan pengukuran kepuasan kinerja dan tingkat stress secara berkala, transparansi program, *sharing* dengan rekan kerja dan lain sebagainya agar tercipta kepuasan kerja.
2. Bagi pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan agar menghayati dan mengamalkan perjanjian kinerja, mengembangkan kemampuan adaptasi dengan lingkungan dan beban kerja, dan meningkatkan kemampuan komunikasi antar pegawai atau dengan atasan.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan tema yang sama agar menambah variabel penelitian, menggunakan metode penelitian yang lain, dan memakai teori *Distress* dan kepuasan kerja yang lain sehingga dapat memperluas ilmu pengetahuan tentang variabel yang bersangkutan.