

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Dalam penelitian ini, pendekatan kuantitatif digunakan untuk menyelidiki keterkaitan antara empat variabel utama yaitu *job stress* (X1), *workload* (X2), kepuasan kerja (M), dan kinerja karyawan (Y). Penelitian ini berfokus pada lingkungan kerja PT. PLN (Persero) UP3 Padang. Metodologi penelitian melibatkan pengumpulan data primer dengan pendistribusian kuesioner kepada responden terkait di perusahaan tersebut. Analisis data lingkungan menggunakan SmartPLS 4 untuk menjelajahi hubungan kompleks antar variabel. Kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil pengolahan data penelitian ini diantaranya adalah :

1. *Job stress* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Padang. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat stres yang ada justru dapat merangsang karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Padang untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih baik.
2. *Workload* berpengaruh secara negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Padang. Hal ini menandakan bahwa, meskipun peningkatan beban kerja cenderung dikaitkan dengan penurunan kinerja, namun dampaknya tidak mencapai tingkat signifikansi statistik.

3. *Job stress* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Padang. Hal ini dapat menunjukkan bahwa tingkat stres yang moderat pada karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Padang dapat merangsang kepuasan kerja. Ketika karyawan mengalami tingkat stres tertentu, mereka cenderung menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.
4. *Workload* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Padang. Hal ini menunjukkan semakin besar beban pekerjaan yang diemban karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Padang, semakin meningkat pula kepuasan kerja yang dapat dicapai.
5. Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Padang. Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Padang terhadap pekerjaannya mampu mendorong peningkatan kinerja pada individu.
6. Kepuasan kerja memperantarai hubungan antara *job stress* terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Padang. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Padang mengalami tingkat *job stress*, pengaruhnya terhadap kinerja dapat dijelaskan melalui perantara kepuasan kerja.
7. Kepuasan kerja memperantarai hubungan antara *workload* terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Padang. Hal ini

menunjukkan bahwa beban pekerjaan karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Padang memiliki dampak terhadap kinerja yang dapat dijelaskan melalui perantara kepuasan kerja.

## 5.2 Implikasi Penelitian

Adapun implikasi dari penelitian ini yang dapat berguna untuk PT.

PLN (Persero) UP3 Padang, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Diketahui bahwa *job stress* memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Padang. Hal ini menandakan bahwa *job stress* yang dialami karyawan mampu menciptakan kinerja yang baik. Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk dapat memahami dan mengelola dengan baik tingkat stres karyawan agar dapat diarahkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Menyadari bahwa *job stress* dapat berdampak positif atau negatif tergantung pada cara individu mengelolanya, maka monitoring kesejahteraan karyawan secara berkala pada PT. PLN (Persero) UP3 Padang dapat membantu manajemen untuk secara proaktif mengidentifikasi dan menanggapi perubahan dalam tingkat stres.
2. Diketahui bahwa *workload* memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Padang. Hal ini menandakan bahwa pengaruh negatif yang ditimbulkan oleh *workload* tidak begitu mempengaruhi kinerja karyawan. Menyadari dampak negatif yang mungkin terkait dengan *workload*, PT. PLN (Persero) UP3 Padang dapat mempertimbangkan penyesuaian

kebijakan dan program yang bertujuan untuk mengelola beban kerja karyawan seperti pengoptimalan alokasi tugas, peningkatan dalam penugasan sumber daya, atau implementasi strategi fleksibilitas kerja untuk mengurangi dampak negatif *workload*. PT. PLN (Persero) UP3 Padang juga dapat mempertimbangkan penerapan strategi pemulihan dan pemulihan karyawan yang dapat melibatkan penerapan kebijakan cuti, program pelatihan manajemen stres, atau inisiatif kesejahteraan karyawan untuk membantu karyawan pulih dari tekanan pekerjaan.

3. Diketahui bahwa *job stress* memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. PLN (Persero) UP3 Padang. Hal ini menandakan bahwa *job stress* yang dialami karyawan mampu menciptakan kepuasan pegawai dalam bekerja dengan baik. Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk mengatasi stres karyawan agar tidak berlebihan dan berkemungkinan memberikan dampak negatif pada kinerja individu. PT. PLN (Persero) UP3 Padang dapat membangun sumber daya dukungan di tempat kerja, seperti program kesejahteraan karyawan, konseling, atau kelompok dukungan yang dapat membantu karyawan dalam menghadapi stres dengan cara yang positif sehingga dapat meningkatkan perasaan dukungan dan kesejahteraan.

4. Diketahui bahwa *workload* memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. PLN (Persero) UP3 Padang. Hal ini menandakan bahwa *workload* dapat berperan dalam meningkatkan

kepuasan yang dirasakan karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Padang dalam bekerja. Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk memaksimalkan dampak positif *workload* agar dapat membantu karyawan untuk melihat tantangan dalam pekerjaan sebagai peluang pengembangan pribadi yang dapat meningkatkan rasa pencapaian dan kepuasan kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas pekerjaan dan memberikan tantangan bermakna seperti proyek-proyek menantang atau kesempatan untuk pengembangan keterampilan.

5. Diketahui bahwa kepuasan kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Padang. Hal ini menandakan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Padang terbukti mampu meningkatkan kinerja yang baik pada karyawan. Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk menjaga dan menghindari penurunan akan kepuasan kerja karyawan. Pengelolaan ini dapat dilakukan dengan melakukan evaluasi terhadap budaya organisasi dan memastikan bahwa nilai-nilai organisasi mendukung kepuasan kerja dengan menanamkan nilai-nilai seperti saling percaya, kerja sama, dan inovasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif.
6. Diketahui bahwa kepuasan kerja memperantarai hubungan antara *job stress* terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Padang. Hal ini menandakan bahwa stres yang dirasakan karyawan mampu mempengaruhi kinerja jika diperantarai oleh kepuasan kerja. Penting

bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja sebagai strategi untuk mengendalikan dan menangani *job stress* agar dapat meningkatkan kinerja individu. Perusahaan dapat merancang kebijakan sumber daya yang lebih baik, dengan fokus pada upaya pengelolaan *job stress* dan peningkatan kepuasan kerja karyawan seperti upaya pada penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan memenuhi kebutuhan karyawan.

7. Diketahui bahwa kepuasan kerja memperantarai hubungan antara *workload* terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Padang. Hal ini menandakan bahwa beban karyawan ketika bekerja mampu mempengaruhi kinerja jika diperantarai oleh kepuasan kerja. Penting bagi PT. PLN (Persero) UP3 Padang untuk meningkatkan kepuasan kerja sebagai strategi untuk mengendalikan dan menangani *workload* agar dapat meningkatkan kinerja individu. Perusahaan dapat melakukan pengembangan strategi untuk merinci dan mendistribusikan beban kerja secara adil di antara karyawan dan melakukan pemantauan atau evaluasi terhadap jumlah pekerjaan yang dapat diakomodasi oleh karyawan tanpa mengorbankan kepuasan dan kinerja.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Adapun keterbatasan pada penelitian ini yang diharapkan dapat menjadi masukan dan jalan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lanjutan, diantaranya adalah :

1. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel bebas yaitu *job stress* dan *workload*.
2. Ukuran sampel dalam penelitian masih tergolong kecil yang berjumlah 80 karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Padang.
3. Penelitian ini terbatas pada konteks spesifik dan hanya berfokus pada satu lokasi yaitu PT. PLN (Persero) UP3.

#### 5.4 Saran

Keterbatasan penelitian yang ada sekiranya dapat menjadi pembelajaran dan perbaikan bagi peneliti selanjutnya dalam penelitian lanjutan dengan beberapa saran sebagai berikut :

1. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel bebas lainnya untuk memperkaya analisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan dan kinerja pegawai, seperti dukungan sosial, komitmen organisasi, kualitas kehidupan kerja, karakteristik individu, dan lain sebagainya.
2. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan ukuran sampel untuk meningkatkan representativitas dan generalisasi temuan.
3. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan melibatkan lokasi atau unit bisnis di PT. PLN (Persero) untuk mengevaluasi perbedaan kontekstual yang mungkin mempengaruhi variabel atau dapat juga melakukan penelitian pada perusahaan atau organisasi yang berbeda, seperti perusahaan pada industri keuangan, kesehatan, manufaktur, dan lain sebagainya.