

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menggunakan 4 variabel yaitu variabel stres kerja (dependen), *work overload* (independent 1), *work life balance* (independent 2), dan dukungan sosial (moderator). Penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner secara langsung kepada seluruh karyawan PT. Pegadaian Area Padang (Kantor Area dan KC Terendam) sebanyak 60 responden. Data diolah menggunakan *software* SmartPLS 4.1.0.4. Dari pembahasan yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan:

1. *Work overload* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa *work overload* memberikan dampak terhadap peningkatan stres ditempat kerja kepada karyawan. Karyawan yang mengalami *work overload* cenderung merasa lebih stres dalam melaksanakan tugas mereka.
2. *Work life balance* memberikan pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap stres kerja. Hal ini artinya *work life balance* dapat memberikan efek positif dan meningkatkan stres kerja karyawan. Upaya menjaga *work life balance* dapat meningkatkan stres kerja, terutama pada karyawan yang masih dalam fase adaptasi di tempat kerja.
3. Dukungan sosial memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan sosial yang diterima oleh

karyawan dapat mengurangi stres kerja. Baik itu dukungan dari rekan kerja, atasan, atau keluarga membantu karyawan mengatasi tekanan kerja.

4. Dukungan sosial tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan dalam memoderasi *work overload* dan stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan sosial tidak memoderasi atau mengubah efek negatif dari *work overload* terhadap stres kerja secara signifikan. Meskipun dukungan sosial dapat mengurangi stres kerja, dukungan ini tidak cukup kuat untuk mempengaruhi hubungan antara *work overload* dan stres kerja.
5. Dukungan sosial tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan dalam memoderasi *work life balance* dan stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan sosial tidak memoderasi hubungan antara *work life balance* dan stres kerja secara signifikan. Meskipun dukungan sosial itu penting, dukungan ini tidak cukup untuk memperlemah efek *work life balance* terhadap stres kerja.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, didapat beberapa implikasi yang bermanfaat bagi PT. Pegadaian Area Padang, diantaranya sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan tingkat *work overload* sehingga menimbulkan stres kerja bagi karyawan. Stres kerja yang dialami karyawan yaitu mereka tidak dapat meninggalkan pekerjaannya karena beban kerja yang tinggi tersebut. Hal ini ditunjukkan oleh karyawan PT. Pegadaian Area Padang yang memiliki indikator penelitian dengan rata-rata yang tinggi.

Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa tanggung jawab dan tugas didistribusikan secara merata di antara karyawannya. Ini dapat mencegah beberapa karyawan merasa terbebani sedangkan yang lain tidak.

2. Hasil penelitian ini juga menunjukkan penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap stres kerja, terutama bagi karyawan muda yang masih dalam fase adaptasi. Perusahaan harus mengembangkan program khusus yang mendukung karyawan usia 21-30 tahun yang masih dalam fase adaptasi. Hal ini dapat mencakup mentoring, pelatihan manajemen waktu, dan pelatihan coping strategi untuk menghadapi stres kerja.
3. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa dukungan sosial memberikan pengaruh negatif kepada dampak dari stres kerja sehingga dapat membantu mengurangi stres kerja di lingkungan kerja. Dukungan sosial yang efektif dapat menjadi faktor kunci dalam mengurangi tingkat stres karyawan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dengan memberikan program-program yang berkaitan dengan dukungan sosial di tempat kerja untuk dapat meningkatkan dukungan emosional, informasi, dan instrumental. Sehingga perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif. Dukungan sosial ini juga dapat membantu karyawan untuk mengurangi stres kerja serta kepuasan kerja dan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyadari adanya kekurangan dan ketidaksempurnaan dari hasil temuan serta memiliki keterbatasan. Maka dari itu, keterbatasan penelitian ini sebagai berikut:

1. Terbatasnya jumlah karyawan dalam penelitian ini dengan jumlah karyawan yang sangat sedikit, maka dari itu sampel penelitian ini hanya 60 responden.
2. Variabel yang digunakan peneliti ini hanya 4 variabel yaitu stres kerja, *work overload*, *work life balance*, dan dukungan sosial.
3. Objek yang diteliti pada penelitian ini hanya terfokus pada perusahaan yang bergerak dibidang jasa keuangan yaitu PT. Pegadaian Area Padang

5.4 Saran

Keterbatasan penelitian yang dijabarkan diatas, terdapat saran yang akan disampaikan agar berguna untuk penelitian berikutnya, sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya dapat memperbanyak jumlah sampel agar data yang dihasilkan dapat lebih akurat.
2. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan mencari variabel lainnya untuk dapat mempengaruhi stres kerja, dengan menggunakan mediasi ataupun moderasi.
3. Cakupan objek yang dilakukan selanjutnya diharapkan lebih diperluas lagi untuk mendapat sampel yang lebih banyak atau perusahaan yang bergerak dibidang lainnya.