

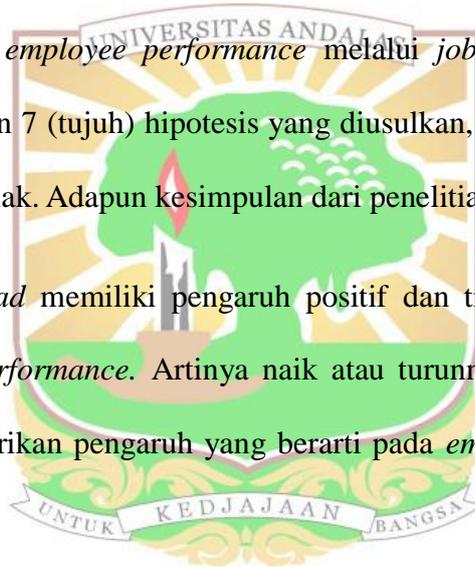
## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara online (google form) kepada 41 responden penelitian yang merupakan karyawan PT. XYZ. Penelitian dilakukan untuk melihat pengaruh *work overload* dan *role ambiguity* terhadap *employee performance* melalui *job stress* sebagai variabel mediasi. Berdasarkan 7 (tujuh) hipotesis yang diusulkan, ada 5 hipotesis diterima dan 2 hipotesis di tolak. Adapun kesimpulan dari penelitian ini antara lain:

1. *Work overload* memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *employee performance*. Artinya naik atau turunnya *work overload* tidak akan memberikan pengaruh yang berarti pada *employee performance* PT. XYZ.
2. *Role ambiguity* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee performance*. Artinya semakin tinggi *role ambiguity* yang dirasakan oleh karyawan, akan berdampak pada penurunan *employee performance* secara signifikan.
3. *Work overload* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job stress*. Artinya semakin tinggi *work overload* yang dirasakan oleh karyawan, akan berdampak pada meningkatnya *job stress* karyawan.
4. *Role ambiguity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job stress*. Artinya semakin tinggi *role ambiguity* yang dirasakan oleh karyawan, akan berdampak pada meningkatnya *job stress* karyawan.



5. *Job stress* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee performance*. Artinya semakin tinggi *job stress* yang dirasakan oleh karyawan, akan berdampak pada penurunan *employee performance* secara signifikan.
6. *Job stress* dapat memediasi pengaruh *work overload* terhadap *employee performance* secara signifikan. Artinya *work overload* dapat menghasilkan *job stress* yang mengarahkan pada penurunan *employee performance* di PT. XYZ.
7. *Job stress* tidak memediasi pengaruh *role ambiguity* terhadap *employee performance* secara signifikan. Artinya *job stress* tidak memberikan kontribusi dalam memediasi pengaruh *role ambiguity* terhadap *employee performance*.

## 5.2 Implikasi Penelitian

Penelitian ini memiliki implikasi dalam bidang manajemen Sumber Daya Manusia khususnya dalam menilai pengaruh *work overload* dan *role ambiguity* terhadap *employee performance* melalui *job stress* sebagai variabel mediasi. Adapun implikasi dari penelitian ini antara lain:

1. Pada pimpinan dan manajemen PT. XYZ agar memperhatikan dan mengevaluasi faktor *work overload*, *role ambiguity* dan *job stress* yang terjadi pada karyawan agar kedepannya dapat diminimalisir dampaknya agar tidak menurunkan *employee performance*.

2. Didasarkan pada analisis deskriptif variabel dan memfokuskan pada perolehan TCR terendah pada masing-masing variabel, penulis dapat menyarankan pada pimpinan dan manajemen PT. XYZ agar:

a. Dalam mengoptimalkan *employee performance* dan memperhatikan indikasi penurunan *employee performance* dari pernyataan-pernyataan yang memperoleh TCR terendah pada *employee performance* yang berkaitan tentang ketidakmampuan karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu, salah satu penyebab mereka tidak mampu menyelesaikan sesuai tenggat waktu itu adalah karena beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya itu melebihi kemampuan, akibatnya kualitas tidak bisa diterima. Penulis menyarankan PT. XYZ dapat mengevaluasi dan memperbaiki kebijakan terkait penetapan waktu kerja, dan kuantitas kerja pada masing-masing karyawan. Perusahaan dapat melakukan survei kepuasan karyawan berdasarkan beban kerja yang diberikan dan kesesuaian waktu. Perusahaan juga dapat melakukan pelatihan terhadap karyawan terkait *time management* dan efektifitas kerja sesuai standar perusahaan.

b. Berdasarkan item-item pernyataan yang memperoleh pernyataan terendah pada variabel *work overload*, *role ambiguity* dan *job stress* dapat disimpulkan hal tersebut berkaitan dengan ketidaksesuaian tugas dengan waktu, pemahaman kerja yang tidak jelas, dan efek beban yang mempengaruhi emosional karyawan. Hal ini berkaitan juga dengan item-item terendah pada *employee performance* diantaranya sarana dan prasarana yang mayoritas responden menyatakan kurang optimal.

Penulis dapat menyarankan kepada perusahaan melakukan audit terkait beban kerja, meningkatkan komunikasi dan pemahaman manajemen dan dapat mengoptimalkan sarana prasarana berupa peralatan yang kerja karyawan memiliki akses ke alat dan teknologi yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efisien. Pemanfaatan tools/software yang dikemangkan sesuai kebutuhan kerja karyawan juga dapat dilakukan oleh perusahaan.

- c. Pihak manajemen diharapkan menambah sumber daya manusia di PT. XYZ dikarenakan kendala waktu dan tugas yang dirasakan oleh mayoritas karyawan PT. XYZ.
4. Manajemen PT. XYZ dapat mendukung *work life balance* karyawan dengan memberikan *reward non financial* seperti liburan bersama tim atau individu, fleksibilitas waktu (*flexi time*) kerja seperti kesempatan untuk bekerja dari rumah (*remote*) pada waktu-waktu tertentu, dan acara perusahaan yang melibatkan karyawan beserta keluarga untuk meningkatkan *quality time*.
5. PT. XYZ dalam proses *recruitment* dapat mengidentifikasi *type of personality* dari calon karyawan dengan prioritas karyawan yang memiliki tipe-tipe kepribadian seperti ulet, memiliki control terhadap *stress*, rajin dan tangguh.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti menyadari bahwa hasil penelitian belum sempurna dan memiliki keterbatasan. Adapun keterbatasan penelitian ini sebagai berikut:

1. Sampel pada penelitian ini dapat dikatakan masih berskala relatif kecil sebanyak 41 responden yang merupakan karyawan di PT. XYZ.
2. Variabel yang diteliti pada penelitian ini hanya terbatas pada variabel *work overload*, *role ambiguity*, *job stress* dan *employee performance*.
3. Objek penelitian hanya dilakukan pada PT. XYZ yang merupakan salah satu cabang di Indonesia.

#### 5.4 Rekomendasi Penelitian

Berdasarkan beberapa keterbatasan pada penelitian ini, adapun rekomendasi yang dapat diberikan antara lain:

1. Dengan mempertimbangkan hasil penelitian ini diharapkan penelitian selanjutnya dapat meningkatkan kuantiti dari sampel dengan mempertimbangkan aspek karakteristik demografi pada responden.
2. Untuk menyempurnakan penelitian berikutnya, pada peneliti berikutnya agar mempertimbangkan variabel lain, faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *employee performance* baik secara faktor individu maupun faktor organisasi perusahaan.
3. Diharapkan pada peneliti selanjutnya agar objek penelitian diperluas dan dikembangkan pada sektor bisnis yang lebih beragam dan pada cabang-cabang dari PT. XYZ lainnya.