

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Beban kerja tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kepuasan kerja hal ini dikarenakan memiliki *original sample* 0,149 (bertanda positif) *t statistics* 0,583 < dari 1,96 dan *P values* sebesar 0,560 > 0,05. Artinya bahwa meskipun beban kerja tinggi, hal tersebut belum tentu menyebabkan penurunan kepuasan kerja secara langsung. Peran variabel lain, khususnya stres kerja, menjadi kunci dalam menjelaskan hubungan tersebut.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja hal ini dikarenakan kerja memiliki *original sample* 0,617 (bertanda positif) *t-statistics* 3,093 > besar dari 1,96 dan *P values* sebesar 0,002 < 0,05. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dirasakan. Hasil ini sesuai dengan teori dan temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi merupakan salah satu sumber utama stres psikologis dalam lingkungan kerja.
3. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja hal ini dikarenakan memiliki *original sample* -0,572 (bertanda negatif) *t-statistics* 3.205 > besar dari 1,96 dan *P values* sebesar 0,001 < 0,05. Semakin tinggi stres kerja yang dirasakan, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa stres menjadi faktor kunci yang menurunkan perasaan puas terhadap pekerjaan, baik dari aspek lingkungan kerja, dukungan rekan, maupun fasilitas kerja.
4. Stres kerja memediasi secara signifikan pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja hal ini dikarenakan memiliki *original sample* -0,353 (bertanda negatif) *t-statistics* 2,180 > besar dari 1,96 dan *P values* sebesar

0,029 < 0,05. Dengan kata lain, pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja terjadi secara tidak langsung melalui peningkatan stres kerja. Stres kerja menjadi perantara yang menjelaskan mengapa beban kerja dapat berdampak pada kepuasan kerja.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil dan keterbatasan dalam penelitian ini, disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang juga berpotensi memengaruhi kepuasan kerja, seperti motivasi kerja, lingkungan organisasi, atau gaya kepemimpinan. Penelitian ini hanya berfokus pada variabel beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja, sehingga masih terbuka peluang untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin memberikan kontribusi yang lebih luas terhadap tingkat kepuasan karyawan. Selain itu, peneliti selanjutnya juga disarankan untuk menggunakan pendekatan metode campuran (*mixed methods*), seperti menggabungkan kuesioner dengan wawancara mendalam, agar dapat memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai persepsi dan pengalaman karyawan terkait beban kerja dan stres yang mereka alami. Penelitian lanjutan juga dapat dilakukan pada objek dan sektor industri yang berbeda, agar hasilnya lebih generalizable dan memberikan kontribusi yang lebih luas terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

6.3 Implikasi

A. Implikasi Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja mendukung teori-teori stres kerja seperti yang dikemukakan oleh Cooper & Marshall (1976), serta model *Job Demand-Control*. Temuan ini memperkuat pemahaman bahwa beban kerja yang tinggi tidak selalu berdampak langsung terhadap kepuasan kerja, namun dapat menyebabkan stres terlebih dahulu yang pada akhirnya menurunkan

kepuasan karyawan. Dengan demikian, penelitian ini memperluas perspektif ilmiah dalam menjelaskan peran variabel mediasi dalam dinamika hubungan kerja.

B. Implikasi Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan masukan penting bagi manajemen perusahaan, khususnya bagi pihak manajemen sumber daya manusia di PT PQR. Manajemen perlu memperhatikan pengelolaan beban kerja secara proporsional agar tidak menimbulkan stres berlebihan pada karyawan. Selain itu, perusahaan juga disarankan untuk menyediakan program manajemen stres, seperti pelatihan pengelolaan waktu, konseling kerja, dan sistem dukungan psikologis. Dengan mengelola beban kerja dan menekan tingkat stres karyawan, diharapkan kepuasan kerja dapat meningkat, yang pada akhirnya akan berdampak pada produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

