

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian regresi dan analisis jalur yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh beberapa temuan penting terkait hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Kesimpulan dari masing-masing hipotesis yang telah diuji dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a) Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima oleh karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dirasakan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang terlalu berat atau tidak proporsional dengan kemampuan dan waktu kerja karyawan dapat menjadi sumber tekanan psikologis yang serius. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu dalam menyelesaikannya akan memicu stres yang berdampak negatif terhadap kondisi fisik maupun mental karyawan.
- b) Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi atau berlebihan cenderung menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang dihadapkan pada beban kerja yang tidak wajar akan merasa kelelahan, kehilangan semangat, dan tidak memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat maupun menikmati aspek lain dalam kehidupan. Akibatnya, mereka cenderung merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Ini berarti bahwa manajemen beban kerja sangat penting untuk menjaga kepuasan kerja tetap tinggi.
- c) Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini juga menemukan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja mereka. Stres yang berkepanjangan akan menimbulkan perasaan tidak nyaman, frustrasi, bahkan dapat memicu konflik dalam lingkungan kerja. Karyawan yang mengalami stres secara terus-menerus cenderung tidak menikmati

pekerjaannya, merasa terbebani, dan pada akhirnya menurunkan tingkat kepuasan terhadap pekerjaan maupun organisasi tempat mereka bekerja.

- d) Stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja berperan sebagai variabel mediasi negatif dalam hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja. Artinya, beban kerja yang tinggi tidak hanya secara langsung menurunkan kepuasan kerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan stres kerja. Ketika beban kerja meningkat, stres kerja juga meningkat, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, pengelolaan stres kerja merupakan aspek penting yang harus diperhatikan apabila organisasi ingin meminimalkan dampak buruk dari beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil temuan dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil jawaban responden karyawan Tb. Faisal Jaya terdapat 2 item pernyataan pada variabel beban kerja yang memiliki skor terendah yaitu nomor 3 (indikator kecepatan dalam mengerjakan tugas) dan nomor 4 (indikator deadline). Hal ini mengindikasikan bahwa aspek kecepatan dalam mengerjakan tugas dan deadline dirasa masih kurang di Tb. Faisal Jaya. Untuk meningkatkan kecepatan dalam mengerjakan tugas sekaligus menjaga ketepatan dalam memenuhi deadline, perusahaan dapat melakukan penyesuaian beban kerja agar lebih proporsional dengan kapasitas karyawan. Pemberian arahan yang jelas terkait prioritas pekerjaan sangat diperlukan agar karyawan dapat fokus menyelesaikan tugas-tugas penting terlebih dahulu. Selain itu, atasan juga sebaiknya melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala, sehingga hambatan yang mengganggu kecepatan maupun ketepatan dalam menyelesaikan tugas.
2. Berdasarkan hasil jawaban responden karyawan Tb. Faisal Jaya, variabel stress kerja pada item no 4 (tuntutan tugas) dan no 9 (masalah kepribadian karyawan) memiliki skor rendah. Untuk itu perusahaan perlu mengatur beban

kerja secara proporsional dengan kemampuan karyawan dan memberikan arahan yang jelas mengenai target serta prosedur pekerjaan. Selain itu, diperlukan pembinaan dan pelatihan soft skill, seperti manajemen stres, kerja sama tim, dan pengendalian emosi, agar karyawan mampu menghadapi tuntutan kerja yang kompleks. Dukungan lingkungan kerja yang kondusif dan komunikasi terbuka juga penting untuk mengelola perbedaan kepribadian, sehingga tidak menimbulkan konflik tetapi justru mendukung peningkatan kinerja tim maupun organisasi.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin besar pula tingkat stres kerja yang dialami, sehingga dapat menurunkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mengelola beban kerja secara proporsional sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan agar tidak menimbulkan tekanan berlebih. Selain itu, penting bagi perusahaan menyediakan program manajemen stres, konseling, maupun pelatihan pengendalian emosi sehingga karyawan mampu menghadapi tuntutan pekerjaan tanpa mengorbankan kepuasan kerjanya. Dengan demikian, stres kerja dapat ditekan dan kepuasan kerja tetap terjaga.
4. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, dukungan sosial, atau budaya organisasi yang juga berpotensi mempengaruhi kepuasan kerja. Selain itu, dapat pula dilakukan penelitian serupa pada jenis organisasi atau sektor industri yang berbeda untuk melihat apakah terdapat perbedaan hasil berdasarkan konteks kerja yang berbeda.