



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Latar Belakang

Berdasarkan hasil penelitian terhadap “Analisis Pengaruh *Work Overload*, *Work-Family Conflict*, dan *Family-Work Conflict* terhadap *Emotional Exhaustion* serta Implikasinya terhadap *Job Performance*; Telaah pada Karyawan PT XYZ.” yang dilakukan peneliti dengan menggunakan teknik analisis *Structural Equation Modeling* (SEM), maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan dari analisis data profil responden, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:
 - a. Berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 58 orang atau sebesar 55%.
 - b. Memiliki status belum menikah, yaitu sebanyak 59 orang atau sebesar 56%.
 - c. Memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 84 orang atau sebesar 80%.
 - d. Bekerja pada departemen pekerjaan *human capital*, yaitu sebanyak 35 orang atau sebesar 33%.
 - e. Memiliki responden dengan lama berkeja selama 1 – 2 tahun, yaitu sebanyak 81 orang atau sebesar 77%.
 - f. Memiliki jabatan dengan sebagai *specialist*, yaitu sebanyak 76 orang atau sebesar 82%.

- g. Memiliki status karyawan yaitu sebagai karyawan *full time*, yaitu sebanyak 105 orang atau sebesar 100%
2. Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT XYZ terdapat pengaruh positif dari *work overload* terhadap *emotional exhaustion* dengan hasil *standard coefficient* sebesar 0.383 dan nilai *p-value* sebesar 0.000. Kedua variabel ini memiliki hubungan yang signifikan karena nilai *p-value* di bawah 0.05.
 3. Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT XYZ terdapat pengaruh positif dari *work-family conflict* terhadap *emotional exhaustion* dengan hasil *standard coefficient* sebesar 0.092 dan nilai *p-value* sebesar 0.408. Kedua variabel ini tidak memiliki hubungan yang signifikan karena nilai *p-value* di atas 0.05.
 4. Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT XYZ terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *family-work conflict* terhadap *emotional exhaustion* dengan hasil *standard coefficient* sebesar 0.350 dan nilai *p-value* sebesar 0.034. Kedua variabel ini memiliki hubungan yang signifikan karena nilai *p-value* di bawah 0.05.
 5. Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT XYZ terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari *emotional exhaustion* terhadap *job performance* dengan hasil *standard coefficient* sebesar -0.256 dan nilai *p-value* sebesar 0.036. Kedua variabel ini tidak memiliki hubungan yang signifikan karena nilai *p-value* diatas 0.05.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk Perusahaan

Berdasarkan dari hasil penelitian, berikut adalah beberapa saran yang peneliti dapat berikan untuk perusahaan PT XYZ :

1. Moeheriono (2014) berpendapat bahwa pengaturan kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya ditentukan dengan prosedur yang sesuai agar karyawan bisa bekerja dengan maksimal dan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan, mayoritas jawaban responden pada variabel *job performance* memiliki nilai *mean* terkecil pada indikator JP3, hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pekerjaan dari responden tidak dapat diselesaikan tepat waktu, ini merupakan hal yang penting dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya sehingga tujuan dari perusahaan tercapai. Adanya komunikasi dari atasan atau supervisi sangat membantu dalam kinerja dan jalannya pekerjaan dari karyawan tersebut untuk memberikan arahan dalam bekerja. Perusahaan juga perlu membantu untuk memberikan arahan atau masukan dalam memberikan prosedur kerja yang baik sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

Seperti halnya atasan tentu harus mengetahui kendala – kendala yang sedang dihadapi oleh bawahannya sehingga dapat terjadi komunikasi dalam menyelesaikan solusi atas kendala tersebut, lalu mengetahui tingkat kesulitan dalam pekerjaan yang dihadapi sehingga menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuannya dan yang terakhir memiliki

teknik produktivitas yang baik dan dapat mengaplikasikannya kepada karyawannya, seperti mengetahui alur pekerjaan dari setiap pekerjaan yang diberikan terhadap karyawan, melacak kesalahan atau kendala dengan mengontrol jalannya tugas yang diberikan secara berkala dengan laporan evaluasi dalam waktu yang ditentukan.

2. Yavas, Babakus dan Karatepe (2008), mengatakan bahwa kondisi emosional karyawan merupakan hal penting dalam karyawan melakukan aktifitas bekerjanya secara optimal. Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan, mayoritas jawaban responden pada variabel *emotional exhaustion* memiliki nilai *mean* terbesar pada indikator EE2 dan EE4, hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa lelah saat bangun di pagi hari untuk memulai pekerjaan dan kemudian stres terhadap pekerjaannya. Kegiatan dan rutinitas karyawan untuk bekerja setiap minggunya tentu menggunakan energi dan emosional yang tidak sedikit dan terkadang masalah pun datang disaat yang tidak tepat dan secara tiba – tiba. Untuk itu peneliti menyarankan untuk perusahaan memperhatikan kesehatan dan kebugaran badan yang sehat karyawannya dengan memberikan bantuan *supply* vitamin di kantin. Seperti memberikan vitamin C dalam bentuk minuman segar agar membantu daya tahan tubuh sehingga tidak mudah sakit atau lelah, sehingga karyawan bisa menjaga kesehatannya dengan baik dan memiliki energi yang optimal untuk bekerja sampai selesai pulang kantor. Lalu untuk masalah stres terhadap pekerjaan, perlunya perusahaan dalam mempedulikan keadaan emosional yang

dimiliki oleh karyawannya karena mereka melakukan pekerjaannya sehari – hari dengan jam kerja yang cukup lama yaitu delapan jam kerja. Berdasarkan hal ini, peneliti menyarankan perusahaan untuk lebih memerhatikan kesehatan karyawannya dengan mengurangi waktu lembur karyawan atau memberikan pekerjaan dengan waktu yang singkat. Lembur tentunya merupakan keputusan antara karyawan dengan atasannya, namun bukan berarti karyawan seutuhnya menginginkan untuk melakukan pekerjaan ekstra atau lembur. Suatu waktu lembur yang dilakukan karyawan didasari pada rasa tidak nyaman untuk menolak atasan karena alasan untuk mengerjakan pekerjaan agar selesai tepat waktu. Perlunya keadaan fisik dan emosional karyawan yang sehat dan bugar untuk bekerja di esok hari juga merupakan tanggung jawab dari atasan itu sendiri, agar dalam menjalani pekerjaan karyawan tersebut dapat menjalaninya dengan baik. Selain itu mengadakan konsultasi dan komunikasi organisasional secara memadai agar dapat menyalurkan emosional yang dirasakan dan menemukan solusi atas kendala dan masalah yang dihadapi. Memberikan gaji lembur atas perjuangan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, hal tersebut bisa di lacak dengan *finger print* absen karyawan saat pulang kerja.

3. Deery (2008) mengatakan bahwa keseimbangan antara peran keluarga dan peran pekerjaan penting dalam menjaga stabilitas emosional karyawannya. Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan, mayoritas jawaban

responden pada variabel *work overload* memiliki nilai *mean* terbesar pada indikator WO4, hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden dituntut untuk bekerja cepat untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dalam hal ini peneliti menyarankan untuk perusahaan dapat memberikan perhatian terhadap beban kerja yang diberikan kepada karyawannya. Caranya dengan merencanakan kebutuhan tenaga kerja di masing – masing departemen, lalu membuka diskusi kepada atasan setiap departemen atau divisi agar mengetahui target tenaga kerja yang dibutuhkan. Bila tenaga kerja di setiap departemen mencukupi tentunya akan mengurangi beban dari karyawan tersebut sehingga karyawan dapat mengatur waktunya dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Berdasarkan pengamatan peneliti terhadap PT XYZ, *work overload* yang terjadi karena disebabkan PT XYZ yang merupakan *head office* dari seluruh cabang yang tersebar di seluruh Indonesia, dengan tanggung jawab yang penting dari setiap divisi sehingga memerlukan tenaga yang lebih dalam menyelesaikan beberapa masalah atau kasus yang terjadi dari beberapa cabang untuk mendapatkan solusi atas masalah tersebut. Selain itu peneliti juga menyarankan apabila ada pekerjaan seperti mengolah data karyawan, disarankan untuk merekrut mahasiswa magang atau *part time* agar dapat meringankan pekerjaan karyawan *full time*, karena mengolah data karyawan seluruh cabang PT XYZ di Indonesia sangat banyak dan membutuhkan waktu akan tetapi dapat dipelajari dengan singkat dan tidak membutuhkan keahlian khusus dalam

mendata atau mengolah data karyawan sehingga dapat meringankan beban kerja karyawan *full time* tersebut.

4. Dixon dan Bruening (2005) mengemukakan bahwa *family-work conflict* merupakan keterlibatan individu karyawan dalam keluarga berperan lebih kuat dalam peran pekerjaan saat berada di kantor, permasalahannya mengacu kepada beban yang terjadi di keluarga dan berdampak kepada kinerja di tempat kerja. Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan, mayoritas jawaban responden pada variabel *family-work conflict* memiliki nilai *mean* terbesar pada indikator FWC3, hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden mengakui bahwa kehidupan di rumah mempengaruhi tanggung jawab di tempat kerja seperti mulai bekerja tepat waktu, menyelesaikan tugas setiap hari ataupun lembur. Dalam hal ini peneliti menyarankan untuk perusahaan memberikan masukan kepada karyawannya secara langsung agar lebih memperhatikan jadwal kesehariannya agar semua hal bisa terencana dengan baik. Adanya hal – hal yang tak terduga terjadi dalam kehidupan seorang karyawan seperti mengantar anak ke sekolah pagi hari, keluarga tiba – tiba jatuh sakit merupakan tindakan diluar kendali dari karyawan tersebut, perlunya kelonggaran dalam memberikan waktu karyawan tersebut dalam menyelesaikan masalahnya. Selain itu atasan juga memerlukan perhatian khusus terhadap karyawan yang sedang memiliki masalah terhadap keluarganya. Pada dasarnya tentu ada ketegasan profesional dalam bekerja dan tidak dalam pengaruh atau kondisi negatif yang terjadi karena diluar

pekerjaan, akan tetapi apabila dapat membantu dengan berbicara empat mata dengan baik untuk menemukan solusi akan sangat berharga bagi karyawan tersebut untuk mendapatkan solusi atas masalah yang dihadapi dan juga menjelaskan pengaruhnya terhadap kerjasama tim tidak akan maksimal sehingga membutuhkan kinerja yang baik dan optimal.

5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka peneliti mengajukan beberapa saran bagi penelitian selanjutnya, yaitu sebagai berikut :

1. Penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menggunakan indikator dari *work-family conflict* dan *family-work conflict* yang lain dalam jurnal Choi dan Kim, (2012) atau Pasewark dan Viator (2006), yang peneliti gunakan dalam penelitian ini. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan indikator tersebut jika terdapat fenomena yang sesuai dengan variabel tersebut.
2. Penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan untuk memasukkan *screening* responden pada situasi konflik yang sedang dialami saat ini sehingga responden dapat menjawab lebih tepat terhadap variabel *work-family conflict* dan *family-work conflict*. Dengan begitu peneliti berikutnya akan mendapatkan hasil atau jawaban yang mendekati dengan tujuan penelitian dalam variabel *work-family conflict* dan *family-work conflict* dengan baik
3. Saran selanjutnya dalam penelitian ini, *job performance* sebagai *dependent* variabel bisa diganti dengan *turnover intention* yang bisa di akses dalam

jurnal Pasewark dan Viator (2006) dan Yavas, Babakus dan Karatepe (2008), dengan begitu dapat memperkaya topik – topik untuk penelitian selanjutnya.

4. Saran untuk penelitian selanjutnya berdasarkan *variable control* terhadap *gender* bisa ditambahkan pada penelitian selanjutnya untuk memperkuat hasil dari perbandingan jenis kelamin penelitian agar lebih tepat terhadap situasi dan kondisi pada karyawan di suatu perusahaan berdasarkan dalam jurnal Karatepe (2013).
5. Untuk uji variabel mediasi seperti *emotional exhaustion* disarankan menggunakan *sobel test* untuk menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel *independent* (*work overload*, *work-family conflict* dan *family-work conflict*) ke variabel *dependent* (*job performance*) melalui variabel *intervening* (*emotional exhaustion*), sehingga dapat memperkuat hasil dari penelitian terhadap suatu fenomena berdasarkan dalam jurnal Karatepe (2013).
6. Lalu, peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas jangkauan populasi tidak hanya karyawan *finance* di daerah Tangerang tetapi juga di daerah lain, mengingat perusahaan *finance* di Indonesia terus bertambah setiap tahunnya sesuai data dan info akurat yang diberikan oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Mengetahui dari setiap daerah memiliki kebijakan dan konflik yang berbeda karena memiliki budayanya sendiri, dengan kata lain bisa menambah pandangan yang baru dari arah yang lain terhadap suatu objek penelitian.