



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, 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 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap “Analisis Pengaruh *Workload* Terhadap *Job Stress* dengan *Work-Family Conflict* Sebagai Variabel Mediasi Pada Hotel ABC”, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan profil responden, mayoritas responden pada penelitian ini antara lain:
 - a. Karyawan dengan lama bekerja 1-2 tahun yaitu sebanyak 33 orang atau sebesar 37% responden.
 - b. Karyawan yang berada di departemen *housekeeping* yaitu sebanyak 19 orang atau sebesar 21% responden.
 - c. Karyawan dengan *gender* laki-laki yaitu sebanyak 48 orang atau sebesar 54% responden.
 - d. Karyawan yang berusia dengan rentang umur 20-25 tahun yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 28% responden.
 - e. Karyawan dengan status karyawan sebagai karyawan tetap yaitu sebanyak 52 orang atau sebesar 58% responden.
 - f. Karyawan yang sudah menikah sebanyak 51 orang atau sebesar 57% responden.

- g. Karyawan dengan posisi jabatan sebagai *staff* yaitu sebanyak 57 orang atau sebesar 64% responden.
2. Berdasarkan rata-rata atau *mean* yaitu 3.88 untuk variabel *workload* dan masuk kedalam kategori tidak baik, 2.35 untuk variabel *work-family conflict* dan masuk ke dalam kategori baik, 2.46 untuk variabel *job stress* dan masuk ke dalam kategori baik.
 3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan hotel ABC, terdapat juga pengaruh yang positif antara *workload* dengan *work-family conflict*. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya pengaruh yang bernilai positif yaitu sebesar 2.8656 dengan nilai *p-value* sebesar 0.0043. Hal ini berarti bahwa adanya pengaruh yang signifikan secara perhitungan dengan menggunakan *SmartPLS version 3.0* antara *workload* dengan *work-family conflict*.
 4. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan hotel ABC, terdapat juga pengaruh yang positif antara *work-family conflict* dengan *job stress*. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya pengaruh yang bernilai positif yaitu sebesar 10.6340 dengan nilai *p-value* sebesar 0.0000. Hal ini berarti bahwa adanya pengaruh yang signifikan secara perhitungan dengan menggunakan *SmartPLS version 3.0* antara *work-family conflict* dengan *job stress*.
 5. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan hotel ABC, terdapat juga pengaruh yang positif antara *workload*,

work-family conflict, dan *job stress*. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya pengaruh yang bernilai positif yaitu sebesar 2.8490 dengan nilai *p-value* sebesar 0.0046. Hal ini berarti bahwa adanya pengaruh yang signifikan secara perhitungan dengan menggunakan aplikasi *SmartPLS version 3.0* antara *workload*, *work-family conflict*, dan *job stress*.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk Perusahaan berdasarkan Hipotesis

Di bawah ini merupakan beberapa saran yang dapat peneliti berikan kepada perusahaan:

1. Berdasarkan hasil penelitian, variabel *workload* memiliki nilai total *mean* sebesar 3.88 di mana hasil tersebut masuk ke dalam kategori tidak baik dan harus menjadi perhatian bagi perusahaan. Perusahaan hendaknya terutama manajer dan *supervisor* harus mendorong karyawan untuk menghabiskan waktu luang mereka dalam kegiatan yang tidak terkait pekerjaan. Selain itu, mereka harus mendorong dan mendukung praktik segmentasi untuk membantu orang menjaga kehidupan kerja mereka terpisah sebanyak mungkin dari kehidupan non-kerja mereka (Ghislieri, 2015). Selain itu, hotel ABC juga hendaknya menambah jumlah karyawan agar tugas serta tanggung jawab bisa terdistribusi dengan baik sehingga karyawan merasa lebih ringan dalam bekerja.

2. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan membuat *family gathering* untuk mengurangi tingkat *work-family conflict* yang terjadi. Hal ini tentunya akan membantu karyawan mengurangi tingkat *work-family conflict* karena dengan adanya *family gathering* waktu yang tersita selama mereka bekerja akan sedikit menggantikan waktu mereka yang hilang dan tentunya akan memperbaiki hubungan keluarga. Jika tingkat *work-family conflict* maka tingkat *job stress* yang terjadi akan berkurang juga.
3. Berdasarkan hasil penelitian, mereka menyatakan bahwa mereka selalu merasa terburu-buru seperti tidak cukup waktu untuk menyelesaikan tugas mereka. Hal tersebut tentunya akan mendorong karyawan menjadi stres di kantor. Perusahaan hendaknya memberikan waktu yang lebih panjang untuk dapat mereka menyelesaikan pekerjaan mereka. Ditambah dengan perusahaan boleh melihat darimanakah sumber yang membuat karyawan tersebut mengalami stres di tempat kerja Towner (1998). Setelah perusahaan mengetahui sumbernya, mulailah dengan memberikan perhatian kepada yang bersangkutan. Atau perusahaan juga dapat memberikan sedikit liburan bagi karyawannya agar karyawan tersebut memiliki pikiran yang *fresh* kembali.

5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berikut ini adalah beberapa saran yang peneliti berikan kepada peneliti yang selanjutnya:

1. Peneliti memberikan saran kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan hipotesis, yaitu pengaruh *workload*, *family-work conflict*, dan *job stress*. Kemudian, pengaruh *supervisor support*, *work-family conflict*, dan *job stress*. Selanjutnya, pengaruh *supervisor support*, *family-work conflict conflict*, dan *job stress*. Lalu, pengaruh *family support*, *work-family conflict*, dan *job stress*. Kemudian, pengaruh *family support*, *family-work conflict*, dan *job stress*. Selanjutnya, pengaruh *organizational support*, *work-family conflict*, dan *job stress*. Lalu yang terakhir adalah pengaruh *organizational support*, *family-work conflict*, dan *job stress*. Di mana hipotesis tersebut tidak ada di dalam penelitian ini.
2. Peneliti juga menyarankan untuk peneliti selanjutnya agar menambahkan variabel eksogen yaitu *supervisor support*, *family support*, dan *organizational support*. Kemudian, juga menambahkan variabel endogen yaitu *family-work conflict* (Tremblay, 2016).
3. Peneliti selanjutnya juga dapat memperluas objek penelitian, tidak hanya untuk industri perhotelan saja tetapi juga dari industri lain. Hal ini bertujuan untuk mengetahui perbandingan tingkat *job stress* di berbagai sektor industri.
4. Memperluas jumlah target populasi dan memperbanyak jumlah sampel. Hal ini bertujuan untuk mengetahui lebih jelas efek yang ditimbulkan dari adanya *job stress*.
5. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat lebih memperhatikan pertanyaan dari setiap indikator yang ada, seperti tidak menggunakan

pernyataan yang langsung mengukur variabel dan hendaknya satu pertanyaan hanya mengukur satu hal saja agar tidak menciptakan ambiguitas bagi para responden yang mengisi kuisioner tersebut.