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.

Perpustakaan Univeristas Multimedia Nusantara

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang sudah dilakukan peneliti terhadap "Analisis Pengaruh *Time Pressure, Role Ambiguity,* dan *Work-Family Conflict* terhadap *Work Stress* Karyawan di Hotel Novotel Jakarta Gajah Mada dan Hotel XYZ", maka dapat ditarik kesimpulan seperti dibawah ini :

1. Berdasarkan dari hasil penyebaran kuisioner yang sudah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan Hotel Novotel Jakarta Gajah Mada dan Hotel XYZ didominasi oleh kaum pria yaitu sebanyak 71%, berumur 36 – 40 tahun sebanyak 20%, mayoritas berpendidikan SMA sebanyak 40%, dengan status perkawinan yang sudah menikah sebanyak 61%, bertempat di *front office department* sebesar 18%, dengan mayoritas pada posisi *staff* sebesar 56%, dan dengan lama bekerja 1 sampai 2 tahun sebesar 25%.
2. Berdasarkan hasil dari uji hipotesis maka dapat ditarik kesimpulan seperti berikut ini :

H1 : *Time pressure* berpengaruh positif terhadap *work stress* pada karyawan Hotel Novotel Jakarta Gajah Mada dan Hotel XYZ. Saat uji statistik angka menghasilkan nilai signifikan yang berada dibawah 0.05. Hal tersebut juga didukung dengan hasil dari angka t(hitung) yaitu 8.235 yang lebih besar dari t(tabel) yaitu 1.979 serta dalam uji regresi angka menunjukkan nilai dari koefisien regresi X sebesar 0.594 yang mempunyai arti apabila terdapat satu kenaikan unit dalam variabel *time pressure* maka akan terjadi kenaikan sebesar 0.594 poin dalam variabel *work stress*.

H2 : *Role ambiguity* berpengaruh positif terhadap *work stress* pada karyawan Hotel Novotel Jakarta Gajah Madadan Hotel XYZ. Saat uji statistik angka menunjukkan tingkat nilai signifikan yang berada dibawah 0.05. Hal tersebut juga didukung oleh hasil dari t(hitung) yaitu sebesar 2.145 yang lebih besar dari t(tabel) yaitu 1.979 serta dalam uji regresi angka menunjukkan nilai dari koefisien regresi X sebesar 0.197 yang berarti bahwa apabila terjadi kenaikan satu unit dalam variabel *role ambiguity* maka akan terjadi kenaikan sebesar 0.197 poin pada variabel *work stress*.

H3 : *Work-family conflict* berpengaruh positif terhadap *work stress* pada karyawan Hotel Novotel Jakarta Gajah Mada dan Hotel XYZ. Saat melakukan uji statistik, uji tersebut menghasilkan tingkat nilai signifikan yang berada dibawah 0.05. Hal itu juga didukung oleh hasil

t(hitung) yang menghasilkan nilai 2.681 yang nilainya lebih besar dari t(tabel) yaitu 1.979 serta dalam uji regresi angka menunjukkan nilai koefisien X sebesar 0.276 yang memiliki arti bahwa apabila terjadi kenaikan satu unit dalam variabel *work-family conflict* maka akan terjadi juga kenaikan sebesar 0.276 poin pada variabel *work stress*.

3. Melihat hasil uji f, variabel *time pressure, role ambiguity,* dan *work-family conflict* memiliki pengaruh positif terhadap variabel *work stress*. Uji f tersebut menunjukkan tingkat nilai signifikan yang kurang dari 0.05 dan didukung dengan hasil F(hitung) sebesar 197.296 > F(tabel) sebesar 2.68.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk Perusahaan

Berikut adalah beberapa saran yang peneliti dapat berikan untuk perusahaan :

1. Perusahaan diharapkan dapat memberikan sedikit waktu yang sedikit lebih panjang pada saat memberikan pekerjaan kepada karyawan karena dengan memberikan waktu yang sedikit longgar karyawan dapat menyelesaikan semua pekerjaannya dengan tepat waktu. Dengan seperti itu, maka karyawan akan membawa dampak positif dan perusahaan dapat menjaga tingkat *work stress* karyawan. Berdasarkan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, mayoritas jawaban pada variabel *time pressure* memiliki nilai rata-rata terbesar pada indikator TP4 yang menunjukkan bahwa karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan tepat waktu merupakan suatu hal yang harus

dihilangkan dalam perusahaan. Kemudian berdasarkan hasil *in-depth interview* yang sudah dilakukan peneliti juga ditemukan karyawan yang sering meminta tambahan waktu untuk dapat menyelesaikan semua pekerjaannya dengan tuntas dan juga ditemukan keterlambatan dalam memberikan hasil laporan pekerjaan yang diminta oleh atasan sehingga mengakibatkan tidak sesuainya waktu pemberian laporan kerja yang sudah ditentukan sehingga membuat karyawan menjadi tertekan.

2. Perusahaan diharapkan dapat memberikan kejelasan terhadap pemegang tanggung jawab terkait tugas yang diberikan oleh perusahaan yang harus diselesaikan sampai tuntas. Karena dengan memberikan kejelasan tanggung jawab kepada karyawan akan membuat karyawan tidak menjadi bingung sendiri dan membawa pengaruh serta dampak positif terhadap karyawan dan akan menjaga tingkat *stress* karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, mayoritas jawaban dari responden pada variabel *role ambiguity* memiliki nilai rata-rata terbesar pada indikator RA1 yang mengindikasikan bahwa tanggung jawab pekerjaan karyawan tidak jelas merupakan sesuatu hal yang harus dihilangkan agar karyawan mendapatkan kejelasan terakit tanggung jawab pekerjaan yang harus ia selesaikan. Berdasarkan hasil *in-depth interview* yang telah dilakukan peneliti juga ditemukan keluhan karyawan yang mengatakan karyawan tersebut menjadi tidak efektif dalam bekerja karena tanggung jawab ia yang tidak jelas dan juga ada karyawan lain yang merasa atasannya menjadi tidak dapat menilai peforma anak buahnya karena ketidakjelasan tanggung

jawab pekerjaan tersebut serta tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tidak jelas.

3. Perusahaan harus dapat mengkira-kira dalam memberikan pekerjaan kepada karyawan agar karyawan tersebut dapat menyeimbangkan perannya sebagai pekerja dan juga sebagai anggota keluarga yang mempunyai kewajiban dirumah mereka masing-masing. Dengan mengkira-kira dalam memberikan tugas ke karyawan maka karyawan akan mendapatkan sedikit waktu luang atau sesuai dengan porsinya maka dari itu karyawan dapat menggunakan waktu sisanya untuk menjalani aktivitas pribadinya, dengan begitu karyawan akan membawa dampak pengaruh positif dan *work-family conflict* diharapkan dapat menjaga tingkat *work stress* karyawan. Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan, mayoritas dari jawaban responden pada variabel *work-family conflict* memiliki nilai rata-rata paling besar pada indikator WFC3 yang menunjukkan bahwa terlalu banyak tuntutan pekerjaan dari perusahaan membuat karyawan menjadi tidak dapat melakukan aktivitas pribadi dirumah. Kemudian berdasarkan hasil *in-depth interview* juga ditemukan karyawan yang merasa waktu bersama keluarganya menjadi terganggu karena ia harus bekerja diperusahaan dan sebaliknya ditemukan juga karyawan yang merasa pekerjaan diperusahaan menjadi terganggu karena karyawan tersebut harus mengurus keluarganya dirumah.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, saran dari peneliti yang dapat diberikan kepada perusahaan adalah dengan tetap menjaga tingkat *stress* karyawan di dalam perusahaan jasa tersebut karena apabila perusahaan tidak dapat menjaga tingkat level *stress* para karyawannya, hal tersebut akan berdampak pada pelayanan dari karyawan hotel tersebut kepada tamu yang sedang memiliki keperluan di hotel tersebut. Dan apabila tamu hotel tersebut tidak puas dengan hasil pelayanan yang diberikan, bisa saja tamu tersebut membicarakan di sosial media tentang hal yang tidak menyenangkan tersbut yang akhirnya semua orang tahu bahwa hotel tersebut memiliki pelayanan yang sama sekali tidak baik dan akhir berimbas pada jumlah pengunjung hotel yang turun, nama baik hotel yang tercemar, hingga yang paling fatal adalah hotel tersebut kalah saing dengan hotel lainnya dimana pada masa sekarang ini kebutuhan *leisure* telah menjadi gaya hidup banyak orang.

Untuk menjaga tingkat *stress* karyawan tersebut, sesuai dengan hasil penelitian perusahaan harus dapat menjaga peranan karyawan dalam bekerja agar tidak ambigu (*role ambiguity*) dan tingkat waktu yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar karyawan tidak tertekan dengan waktu (*time pressure*). Untuk menghilangkan ambiguitas peran dalam sebuah pekerjaan, perusahaan harus membagi ulang tanggung jawab pekerjaan seorang karyawan dalam sebuah tingkatan jabatan agar mereka mendapat kejelasan dalam hal tanggung jawabnya sehingga mereka tidak bingung saat bekerja dan tahu apa yang harus dilakukan, agar mereka dapat bekerja lebih efektif, agar atasan mereka juga dapat menilai peforma mereka

sesuai dengan apa yang sudah mereka lakukan serta yang terpenting adalah tidak membuatnya mereka *stress* dalam hal tanggung jawab kerja.

Untuk mengurangi fenomena *time pressure* yang terjadi di dalam perusahaan, perusahaan dalam melakukan *mapping* ulang kepada karyawan terkait pekerjaan yang akan dilakukan. Tujuan dilakukannya *mapping* ini adalah untuk pengelolaan waktu (*time management*) agar karyawan dapat menggunakan serta memanfaatkan waktu semaksimal mungkin dan seefektif mungkin dalam hal menyelesaikan pekerjaan di perusahaan. Dengan *time management*, karyawan dapat memilih dan menentukan pekerjaan apa saja yang lebih penting dan harus diselesaikan terlebih dahulu, lalu karyawan dapat menggunakan delegasi dalam hal pekerjaannya agar mereka tidak tertekan oleh waktu pengerjaan pekerjaan di perusahaan. Dengan begitu, karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif dan cepat serta bekerja dengan cerdas sehingga mereka tidak mengalami *stress* dalam menyelesaikan semua pekerjaannya di perusahaan.

Dengan minimalnya fenomena *work stress, role ambiguity,* dan *time pressure* karyawan yang terjadi di dalam perusahaan maka secara otomatis fenomena *work-family conflict* juga minimal tidak akan terjadi karena sesungguhnya *work-family conflict* adalah sebuah bentuk pengaruh atau imbas dari ketiga fenomena yang ada sebelumnya, yaitu *work stress, role ambiguity,* dan *time pressure*.

5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil dari kesimpulan yang sudah dibuat oleh peneliti, maka peneliti akan mengajukan saran untuk penelitian selanjutnya seperti yang ada dibawah ini :

1. Peneliti menyarankan agar dapat menambah variabel independen dalam penelitian selanjutnya karena masih terdapat banyak sekali variabel lain yang berhubungan ataupun yang dapat memberikan pengaruh terhadap *work stress* selain *time pressure*, *role ambiguity*, dan *work-family conflict*. Dimana menurut Karabay, *et* al. (2016) variabel yang dapat digunakan adalah *family-work conflict ,locus of control, self confidence*, dan *extraversion personality*. Hal tersebut juga didukung oleh hasil dari uji model yang menghasilkan angka koefisien determinasi sebesar 82.6% yang sisanya 17.4% berarti dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam model penelitian kali ini. Karena sisa 17.4% bisa saja ketika diteliti lebih lanjut oleh variabel independen lain yang tadi sudah disebutkan dapat memberikan pengaruh atau dampak yang lebih besar terkait terjadinya *work stress* didalam sebuah perusahaan. Karena itulah diperlukan penelitian lebih lanjut dan mendalam variabel lain yang berhubungan dengan *work stress*.

2. Untuk penelitian selanjutnya dapat ditambahkan juga jumlah *sample* yang jauh lebih banyak serta menggunakan objek penelitian yang ada disektor industri lainnya, seperti manufaktur, perbankan, penerbangan, dan industri lainnya. Tujuannya adalah agar dapat meneliti karakteristik dari berbagai macam *sample* lainnya dengan lebih luas.
3. Untuk peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan jenis karakteristik *sample* yang berbeda, misalnya meneliti pada berdasarkan generasi karyawan, meneliti berdasarkan status karyawan kontrak, tetap ataupun *outsourcing* dan lain-lainnya.
4. Untuk penelitian selanjutnya, jika variabel yang diteliti bersifat negatif maka dalam penyebaran kuisioner sebaiknya dilakukan dengan menggunakan amplop agar para responden dapat lebih yakin dalam menjawab dan memberikan jawaban terhadap kuisioner yang sedang dibagikan.