

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka peneliti mengambil kesimpulan, sebagai berikut:

1. Variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap stress kerja pada PT Muliaglass Float Divison, yang diuji dengan hasil sebesar 0,524 yang artinya lebih besar dari 0,005, sehingga dapat dikatakan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh terhadap stress kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lestari & Ratnasari, 2018) yang mengatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap stress kerja. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh (Safitri & Astutik, 2019) menyatakan sebaliknya bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja. Hal ini menunjukkan bahwa adanya perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian yang saat ini dilakukan.
2. Variabel konflik kerja berpengaruh terhadap stress kerja pada PT Muliaglass Float Division, yang diuji sebesar $<0,001$ yang artinya lebih kecil dari 0,005, sehingga dapat dikatakan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh terhadap stress kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kapitan & Dewi, 2019) menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja.
3. Variabel stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Muliaglass Float Divison, yang diuji sebesar 0,919 yang artinya lebih besar dari 0,005, sehingga dapat dikatakan bahwa stress kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh (Gunawan, 2018) yang mengatakan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh (Sugiarto & Nanda, 2020) menyatakan sebaliknya bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja

karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan penelitian terdahulu terhadap penelitian yang saat ini dilakukan.

4. Variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Muliaglass Float Division, yang diuji sebesar $<0,001$ yang artinya lebih kecil dari 0,005, sehingga dapat dikatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Parashakti & Putriawati, 2020) yang mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Variabel konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Muliaglass Float Division, yang diuji sebesar 0,419 yang artinya lebih besar dari 0,005, sehingga dapat dikatakan bahwa konflik kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Tobing & Zamora, 2018) yang mengatakan bahwa konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh (Ina et al., 2020) mengatakan bahwa konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan penelitian terdahulu terhadap penelitian yang saat ini dilakukan.
6. Variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui mediasi, menunjukkan nilai *Total Effect* pada nilai estimate lebih kecil dari nilai *Dirrect Effect* sebesar $0,648 < 0,648$ artinya 0. Maka dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini menunjukkan stress kerja tidak mampu menjadi mediasi pada hubungan pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, ketika untuk meningkatkan kinerja karyawan maka beban kerja mampu meningkatkan langsung kinerja karyawan tanpa memerlukan stress kerja.
7. Variabel konflik kerja terhadap kinerja karyawan melalui mediasi, menunjukkan nilai *Total Effect* pada nilai estimate lebih kecil dari nilai *Dirrect Effect* sebesar $-0,278 < -0,146$. Maka dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini menunjukkan stress kerja tidak mampu menjadi mediasi pada hubungan pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, ketika untuk meningkatkan kinerja karyawan maka konflik kerja

mampu meningkatkan langsung kinerja karyawan tanpa memerlukan stress kerja.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan beberapa masukan yang bermanfaat untuk PT Muliaglass Float Divison dalam menentukan kebijakan Perusahaan yang berkaitan dengan Beban Kerja, Konflik Kerja, Stress Kerja dan Kinerja Karyawan dimasa yang akan datang, yakni sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

- a. Menunjukkan bahwa variabel beban kerja yang terjadi pada PT Muliaglass Float Division terjadi pada saat kurangnya personil yang menyebabkan pekerjaan menjadi padat karena untuk memenuhi target perusahaan perhari akibatnya karyawan harus *overtime* atau lembur, sehingga karyawan mudah mengalami kelelahan dalam bekerja. Maka dari itu, perusahaan harus lebih bisa memperhatikan kesehatan dan keselamatan karyawan tersebut, misalnya dengan meminimalisirkan kecelakaan kerja.
- b. Menunjukkan bahwa variabel konflik kerja yang terjadi pada PT Muliaglass Float Division terjadi ketika karyawan tidak bisa bekerja sama secara tim, menyebabkan kesalahpahaman antar karyawan. Hal ini dapat mengganggu pekerjaan. Sebaiknya pimpinan mengarahkan kepada departement HRD khususnya kepada karyawan yang mempunyai masalah terkait kesalahpahaman dan kerjasama antar tim melakukan *On Job Training* yang mengarahkan ke perilaku dan sikap.
- c. Menunjukkan bahwa variabel stress kerja yang terjadi pada PT Muliaglass Float Division terjadi pada saat beban kerja berlebihan, hal ini menyebabkan karyawan *overtime* atau lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya. Maka dari itu, perusahaan lebih memperhatikan lagi beban kerja yang diberikan kepada karyawan, misalnya dengan memberikan hiburan karyawan seperti *tour* atau *family gtahering* untuk melepas penat selama bekerja.

d. Menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan pada PT Muliaglass Float Division ini terjadi sudah cukup baik. Namun lebih baik pimpinan memberikan karyawan untuk berkesempatan berpendapat jika terjadi permasalahan dalam bekerja. Dengan begitu pendapat antar karyawan dan pimpinan bisa saling untuk menyimpulkan atau menyelesaikan suatu masalah pekerjaan.

2. Bagi Peneliti

Dalam penelitian ini diharapkan untuk peniti menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan pengetahuan untuk memperdalam ilmu tentang beban kerja, konflik kerja, stress kerja dan kinerja karyawan serta dapat menerapkan teori – teori yang telah diperoleh.

