

BAB V

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan hipotesis sebagai berikut:

1. *Workload* berpengaruh positif terhadap stres kerja pada karyawan Tim Pemeliharaan Proteksi dan Tim Pemeliharaan Jaringan PT PLN (Persero) UPT Purwokerto. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan tim, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan.
2. Konflik peran berpengaruh positif terhadap stres kerja pada Tim Pemeliharaan Proteksi dan Tim Pemeliharaan Jaringan PT PLN (Persero) UPT Purwokerto. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi konflik peran yang dialami karyawan tim, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan.
3. *Workload* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi pada Tim Pemeliharaan Proteksi dan Tim Pemeliharaan Jaringan PT PLN (Persero) UPT Purwokerto. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan tim, semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki.
4. Konflik peran berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi pada Tim Pemeliharaan Proteksi dan Tim Pemeliharaan Jaringan PT PLN (Persero) UPT Purwokerto. Temuan ini mengindikasikan bahwa

semakin tinggi konflik peran yang dialami karyawan tim, semakin rendah tingkat komitmen terhadap organisasi.

5. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi pada Tim Pemeliharaan Proteksi dan Tim Pemeliharaan Jaringan PT PLN (Persero) UPT Purwokerto. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan tim, semakin rendah tingkat komitmen terhadap organisasi.
6. *Workload* berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui stres kerja pada Tim Pemeliharaan Proteksi dan Tim Pemeliharaan Jaringan PT PLN (Persero) UPT Purwokerto. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan tim, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan, yang pada akhirnya menurunkan komitmen organisasi.
7. Konflik peran berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui stres kerja pada Tim Pemeliharaan Proteksi dan Tim Pemeliharaan Jaringan PT PLN (Persero) UPT Purwokerto. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi konflik peran yang dialami karyawan tim, semakin tinggi stres kerja yang dirasakan, yang pada akhirnya menurunkan komitmen organisasi.

5.2 Keterbatasan

Pelaksanaan penelitian ini memiliki suatu keterbatasan yang dapat digunakan sebagai evaluasi dan dapat dilakukan untuk perbaikan oleh peneliti lain kedepannya. Keterbatasan penelitian ini diantaranya yaitu:

1. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena menggunakan responden yang hanya terdiri dari 45 karyawan Tim Pemeliharaan Gardu Induk, Pemeliharaan Proteksi dan Tim Pemeliharaan Jaringan PT PLN (Persero) UPT Purwokerto. Akibatnya, hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan untuk instansi lain, baik instansi pemerintah maupun swasta yang memiliki jumlah karyawan lebih besar dan perbedaan dalam pengelolaan sumber daya manusia serta lingkungan kerja.
2. Keterbatasan dalam akses pengumpulan data terjadi karena jadwal kerja pegawai yang bervariasi, terutama bagi mereka yang memiliki tugas di lapangan. Perbedaan jadwal ini menyebabkan kesulitan dalam mengoordinasikan waktu untuk mengisi kuesioner atau berpartisipasi dalam wawancara. Akibatnya, jumlah responden yang dapat dijangkau menjadi terbatas, dan pengumpulan data tidak bisa dilakukan secara serentak atau dalam waktu yang singkat.

5.3 Implikasi

1) Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini memiliki implikasi praktis yang penting bagi PT PLN (Persero), khususnya dalam mengelola beban kerja dan konflik peran karyawan lapangan.

1. Temuan bahwa *Workload* berkontribusi terhadap peningkatan stres kerja menunjukkan perlunya kebijakan yang lebih baik dalam perencanaan jadwal kerja. Perusahaan dapat mempertimbangkan rotasi tugas atau peningkatan jumlah tenaga kerja untuk mengurangi beban kerja yang berlebihan. Selain itu, penyediaan program kesejahteraan

karyawan, seperti pelatihan manajemen stres dan keseimbangan kerja-hidup, dapat membantu mengurangi dampak negatif dari beban kerja yang tinggi.

2. Konflik peran yang ditemukan sebagai faktor yang meningkatkan stres kerja menunjukkan pentingnya komunikasi yang lebih baik antara manajemen dan karyawan lapangan. PT PLN dapat mengembangkan pedoman kerja yang lebih jelas dan meningkatkan koordinasi antar departemen untuk mengurangi ketidakjelasan peran. Selain itu, pelatihan kepemimpinan bagi supervisor atau manajer lapangan dapat membantu dalam memberikan arahan yang lebih efektif kepada karyawan, sehingga mereka tidak merasa terbebani dengan tuntutan yang saling bertentangan.
3. Dampak *Workload* dan konflik peran terhadap komitmen organisasi juga menunjukkan perlunya strategi retensi karyawan yang lebih efektif. Perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan memberikan insentif yang sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan, baik dalam bentuk kompensasi finansial maupun pengakuan terhadap kontribusi mereka. Dengan meningkatkan kepuasan kerja melalui pengelolaan beban kerja yang lebih baik dan komunikasi yang jelas terkait peran kerja, loyalitas karyawan terhadap organisasi dapat dipertahankan.
4. Selain itu, temuan bahwa stres kerja memediasi hubungan antara *Workload* dan konflik peran terhadap komitmen organisasi

menekankan pentingnya program intervensi stres di lingkungan kerja PLN. Program seperti sesi konsultasi psikologis, peningkatan fasilitas kerja, dan kebijakan fleksibilitas kerja dapat menjadi solusi dalam mengurangi stres dan meningkatkan keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

2) Implikasi Teoritis

1. Dari segi teoritis, penelitian ini memperkuat teori stres kerja dan komitmen organisasi dalam konteks pekerjaan lapangan yang memiliki risiko tinggi. Temuan bahwa Workload berhubungan positif dengan stres kerja mendukung teori Job Demand-Control (Lukman et al., 2024), yang menyatakan bahwa tuntutan kerja yang tinggi tanpa adanya kontrol yang memadai dapat meningkatkan stres kerja. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa beban kerja berlebih dapat mengarah pada kelelahan dan menurunkan produktivitas kerja.
2. Temuan mengenai konflik peran sebagai faktor yang meningkatkan stres kerja memperkuat konsep role conflict theory (Onyemah et al. 2024) yang menjelaskan bahwa individu mengalami stres ketika mereka menghadapi ekspektasi kerja yang bertentangan. Hasil penelitian ini menambah wawasan dalam memahami bagaimana konflik peran dalam pekerjaan teknis dan operasional dapat memperburuk kesejahteraan karyawan, terutama dalam industri yang memiliki ekspektasi pelayanan tinggi seperti PLN.

3. Selain itu, penelitian ini berkontribusi terhadap literatur mengenai hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasi. Temuan bahwa stres kerja menurunkan komitmen organisasi sejalan dengan Job Demand-Control (Lukman et al., 2024), yang menyatakan bahwa tekanan kerja yang berlebihan dapat menguras sumber daya individu dan mengurangi keterlibatan terhadap organisasi. Hasil ini memberikan bukti empiris tambahan bahwa dalam lingkungan kerja dengan risiko tinggi, pengelolaan stres menjadi faktor kunci dalam mempertahankan loyalitas karyawan.
4. Penelitian ini juga menekankan peran stres kerja sebagai perantara dalam hubungan antara Workload dan konflik peran terhadap komitmen organisasi. Temuan ini mendukung teori Job Demand-Control (Lukman et al., 2024) yang menunjukkan bahwa stres kerja memainkan peran penting dalam menjelaskan bagaimana beban kerja dan konflik peran memengaruhi keterikatan karyawan terhadap organisasi. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi dalam memahami bagaimana faktor psikologis dapat menjembatani hubungan antara tekanan kerja dan keterikatan emosional terhadap perusahaan.
5. Secara keseluruhan, penelitian ini memperluas wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi, khususnya dalam memahami bagaimana faktor eksternal dan internal dalam pekerjaan dapat berdampak pada kesejahteraan dan loyalitas karyawan.

Dengan adanya temuan ini, penelitian di masa depan dapat mengeksplorasi lebih lanjut strategi mitigasi stres yang efektif dalam lingkungan kerja dengan tuntutan tinggi seperti PLN.