

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Bersadarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh *hardinrss*, dan beban kerja terhadap kinerja dengan stress kerja seeebagai variabel intervening, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis ke 1 diterima, artinya *hardiness* mempunyai pengaruh terhadap stres kerja karyawan tetap bagian rolling pada PT. Mitra Prasmitha Selaras Sempor.
2. Pengujian hipotesis ke 2 diterima, artinya beban kerja mempunyai pengaruh terhadap stres kerja karyawan tetap bagian rolling pada PT. Mitra Prasmitha Selaras Sempor.
3. Pengujian hipotesis ke 3 diterima, artinya *hardiness* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan tetap bagian rolling pada PT. Mitra Prasmitha Selaras Sempor.
4. Pengujian hipotesis ke 4 diterima, artinya beban kerja, mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan tetap bagian rolling pada PT. Mitra Prasmitha Selaras Sempor.
5. Pengujian hipotesis ke 5 diterima, artinya stres kerja, mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan tetap bagian rolling pada PT. Mitra Prasmitha Selaras Sempor.

6. Pengujian hipotesis ke 6 diterima, artinya *hardiness* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan tetap bagian rolling pada PT. Mitra Prasmitha Selaras Sempor melalui stres kerja sebagai variabel intervening.
7. Pengujian hipotesis ke 7 diterima, artinya beban kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan tetap bagian rolling pada PT. Mitra Prasmitha Selaras Sempor melalui stres kerja sebagai variabel intervening

5.2. Keterbatasan

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

1. Penelitian ini hanya terbatas pada variabel *hardiness*, beban kerja, stres kerja dan kinerja.
2. Variabel yang diteliti masih dirasa belum cukup untuk mengukur faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dengan stres kerja sebagai variabel intervening, sehingga untuk penelitian lebih lanjut perlu menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja seperti kepemimpinan, kompetensi, lingkungan kerja fisik, kompensasi dan lain-lain.

3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

5.3. Implikasi

Implikasi yang dapat disampaikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

5.3.1. Implikasi Praktis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya yang menunjukan bahwa *hardiness* dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan stress kerja sebagai variabel intervening, maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi manajemen pada PT. Mitra Prasmitha Selaras Sempor yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *hardiness* berpengaruh terhadap stres kerja dan berdampak pada kinerja karyawan tetap bagian rolling di PT Mitra Prasmitha Selaras. Hal ini berarti karyawan yang memiliki kepribadian *hardiness* yang baik mampu mengatasi tingkat stres kerja dan berdampak pada kinerja karyawan, hal ini berarti *hardiness* memiliki dampak terhadap stres kerja dan kinerja. Salah satu faktor

individu yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepribadian tahan banting (*hardiness*), dimana *hardiness* merupakan pola sikap dan tindakan yang membantu mengubah kondisi stres menjadi sebuah peluang untuk berkembang. Berdasarkan hasil nilai terendah jawaban responden pada kuesioner yaitu perubahan dalam pekerjaan sebagai tantangan untuk perkembangan pekerjaan yang lebih baik lagi. Maka dari itu perusahaan perlu mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan *hardiness* karyawan dengan cara memberikan mengembangkan program pelatihan *soft skill* seperti pelatihan seperti menghadapi tekanan kerja, meningkatkan konsentrasi, dan mengelola stres dalam lingkungan kerja yang kadang intens untuk memperkuat dimensi komitmen, kontrol, dan tantangan (*commitment, control, challenge*) dalam diri karyawan.

2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja dan berdampak pada kinerja karyawan tetap bagian rolling di PT Mitra Prasmitha Selaras. Hal ini berarti karyawan yang beban kerja yang sesuai dan tidak berlebihan mampu mengurangi tingkat stres kerja dan akan berdampak pada kinerja, hal ini berarti beban memiliki dampak terhadap stres kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil nilai terendah jawaban responden pada kuesioner yaitu karyawan merasa berat dengan target pekerjaan harus dicapai.

Maka dari itu perusahaan perlu mengambil langkah-langkah dengan melakukan evaluasi ulang terhadap sistem penetapan target produksi serta distribusi pekerjaan. Perlu disesuaikan dengan kapasitas dan kondisi masing-masing karyawan agar tidak membebani secara berlebihan, serta menerapkan rotasi kerja dan istirahat terjadwal guna menghindari kelelahan fisik dan mental. Selain itu mengurangi beban kerja secara kuantitatif merupakan solusi untuk menurunkan tingkat stres kerja yang nantinya akan berdampak pada kinerja. Maka dari itu, manajemen sebaiknya memperhatikan aspek beban kerja kuantitatif yang merupakan jumlah pekerjaan yang berlebihan diiringi dengan waktu yang tidak mencukupi dalam melaksanakan pekerjaan tersebut, hal tersebut dirasakan oleh karyawan. Dengan memberikan jumlah pekerjaan yang selukupnya atau pembagian pekerjaan dengan jelas secara merata dan dengan disediakan waktu yang cukup takkan membuat karyawan merasakan beban kerja berlebihan kuantitatif lagi dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari sehingga akan menurunkan tingkat stres kerja pegawainya dan meningkatkan kinerjanya.

3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap bagian rolling di PT Mitra Prasmitha Selaras. Hal ini berarti karyawan yang

memiliki merasakan stres pada pekerjaan akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Berdasarkan hasil nilai terendah jawaban responden pada kuesioner yaitu karyawan merasa frustrasi akibat kegagalan di dalam mengerjakan pekerjaan yang tidak berhasil diselesaikan. Maka dari itu perusahaan perlu mengambil langkah-langkah untuk mengurangi stres kerja karyawan dengan cara peningkatan peran manajer dan leader dalam mendeteksi dini gejala stres pada bawahannya. Diperlukan pelatihan bagi para atasan untuk menjadi role model sekaligus support system bagi bawahannya, serta meningkatkan komunikasi interpersonal untuk menumbuhkan kepercayaan dan mengurangi tekanan psikologis. Selain itu perusahaan juga harus menerapkan sistem monitoring evaluasi kinerja berbasis humanistik. Dalam mengevaluasi kinerja, perusahaan sebaiknya tidak hanya berorientasi pada output kuantitatif, tetapi juga mempertimbangkan aspek kesejahteraan psikologis karyawan. Sistem monitoring yang adaptif dengan masukan dari karyawan dapat menjadi alat diagnosis dini terhadap penurunan performa yang diakibatkan stres kerja atau kelelahan mental.

4. Berdasarkan hasil penelitian variabel stres kerja memiliki pengaruh sebagai variabel intervening terhadap kinerja. Maka dari itu perusahaan perlu melakukan langkah dengan perancangan kebijakan kesehatan mental. Mengingat stres kerja

berperan dalam sebagai variabel intervening yang mempengaruhi kinerja, maka manajemen dapat mempertimbangkan untuk menyediakan layanan konseling internal, program keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*), serta kegiatan relaksasi seperti senam bersama, gathering, atau mindfulness training untuk meningkatkan kualitas psikologis karyawan.

5.3.2. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian dimana implikasi teoritis memberikan gambaran mengenai rujukan-rujukan yang mempengaruhi dalam penelitian ini. Untuk lebih jelasnya implikasi teoritis pada penelitian ini yaitu:

1. Penguatan Teori Kepribadian *Hardiness* dalam Dunia Kerja

Penelitian ini memperkuat teori yang dikemukakan oleh Suzanne C. Kobasa (1989), bahwa *hardiness* merupakan karakteristik kepribadian yang mampu menjadi pelindung terhadap stres kerja. Dalam konteks penelitian ini, terbukti bahwa semakin tinggi tingkat *hardiness* yang dimiliki oleh karyawan, semakin rendah tingkat stres kerja yang mereka alami. Ini membuktikan bahwa *hardiness* berfungsi sebagai faktor protektif terhadap stres yang muncul akibat tekanan pekerjaan.

2. Kontribusi terhadap Model Teoritis tentang Variabel Intervening

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pemahaman teoritis tentang peran stres kerja sebagai variabel intervening antara *hardiness* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja secara signifikan memediasi pengaruh *hardiness* dan beban kerja terhadap kinerja. Ini mendukung model teori stres kerja seperti yang diusulkan oleh Robbins (2014) dan De Clercq et al. (2020), bahwa stres kerja dapat menjadi jalur penghubung penting dalam menjelaskan bagaimana faktor individual dan lingkungan memengaruhi output kerja.

3. Penegasan Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja melalui Stres Kerja

Penelitian ini juga memperkuat teori dari Robbins dan Judge (2017) mengenai beban kerja sebagai faktor penyebab stres yang pada akhirnya memengaruhi performa individu dalam organisasi. Beban kerja yang tinggi secara langsung meningkatkan stres kerja dan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menambah bukti empiris terhadap asumsi teoritis bahwa beban kerja kuantitatif dan kualitatif memiliki implikasi besar terhadap kinerja melalui tekanan psikologis yang dialami individu.

4. Pengembangan Konsep Multivariat dalam Teori Manajemen SDM

Dengan menggunakan pendekatan analisis jalur (path analysis) dan uji Sobel, penelitian ini juga memberikan kontribusi terhadap metode pengujian hubungan kausal multivariat dalam ranah manajemen SDM. Pendekatan ini memperkuat pentingnya melihat keterkaitan antarvariabel secara holistik daripada sekadar hubungan langsung, sehingga pengembangan model teoritis dalam SDM menjadi lebih kompleks dan menyeluruh.

5. Validasi Empiris terhadap Hubungan Teoretis

penelitian ini memvalidasi berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa hardiness dan beban kerja merupakan prediktor penting dalam menentukan tingkat stres dan kinerja karyawan. Dengan objek penelitian pada sektor industri padat karya seperti PT Mitra Prasmita Selaras Sempor, hasil ini juga memberikan keberlakuan teori-teori tersebut dalam konteks pekerjaan dengan tekanan tinggi dan target produksi yang ketat.

6. Penguat Dukungan Penelitian Terdahulu yang Relevan Sesuai dengan Hipotesis Pada Penelitian Ini.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wiworo (2024), hasil penelitian membuktikan bahwa *hardiness* memiliki pengaruh terhadap stres kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Miftahudin (2018), hasil penelitian membuktikan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap stres kerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muslimin (2020), hasil penelitian membuktikan bahwa *hardiness* memiliki pengaruh terhadap kinerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rolos (2018), hasil penelitian membuktikan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aulia (2021), hasil penelitian membuktikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja.