

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini memaparkan kesimpulan dari penelitian yang telah dibahas dalam bab sebelumnya. Pada bab ini juga disertai implikasi manajerial berdasarkan hasil analisis yang didapat serta terdapat keterbatasan penelitian dan saran penelitian.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dari 44 sampel karyawan SFA Steak & Resto Karanganyar yang telah dijelaskan pada analisis data yang terdapat di bab sebelumnya, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji t menunjukkan bahwa stres kerja (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan menggunakan uji t dimana t_{hitung} sebesar 3,747 lebih besar dari t_{tabel} 2,01954 yang berarti semakin tinggi stres kerja, semakin menurunkan kinerja karyawan.

2. Kelebihan beban kerja (X_2) secara parsial tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan t_{hitung} sebesar -1,125 lebih kecil dari t_{tabel} 2,01954 yang menjelaskan bahwa kelebihan beban kerja tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Semakin rendah kelebihan beban kerja, semakin tinggi kinerja karyawan.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi pada SFA Steak & Resto Karanganyar. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dilihat item X1.1 memiliki nilai rendah karena di tempat kerja tidak ada tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga banyak karyawan yang bekerja asal-asalan, dan membuat saat pengisian kuesioner juga seadanya saja. Dalam hal ini manajer perlu memberikan *punishment* sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik atau diberikan reward bagi karyawan yang bekerja dengan baik. item pernyataan yang memiliki nilai paling rendah yaitu X1.2 dimana manajer masih belum memberikan teguran kepada karyawan yang tidak disiplin, karena tidak ada evaluasi yang jelas maka tingkat disiplin sendiri menjadi berjalan dengan tidak baik, maka manajer perlu melakukan peningkatan, sehingga pada saat melayani konsumen pun menjadi tidak asal-asalan pula. Item X1.4 memiliki nilai rendah karena komunikasi antar karyawan di tempat kerja berjalan dengan belum baik, karena banyaknya pekerjaan yang karyawan kerjakan sehingga komunikasi antar karyawan menjadi berjalan kurang baik, sehingga manajer perlu selalu mengevaluasi karyawan dengan baik agar saat bekerja karyawan dapat bekerja dengan optimal.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, pernyataan X2.1 pada variabel kelebihan beban kerja termasuk dalam kategori yang rendah hasil tersebut menunjukkan karyawan SFA Steak & Resto Karanganyar tidak melakukan pekerjaan yang berulang, tidak memiliki jobdesk yang jelas, seperti contohnya seharusnya kasir hanya berada di frontline tetapi juga merangkap untuk mencuci

piring. Sebaiknya manajer memberikan jobdesk yang jelas dan memberikan pemahaman lebih mengenai pekerjaan masing-masing. X2.3 menunjukkan nilai rendah karena dalam melakukan pekerjaan mereka tidak harus berfikir untuk mencari solusi, tetapi bekerja secara teknikal, menggunakan banyak kemampuan fisik sehingga pemberian waktu istirahat harus diperhatikan. hal ini karena karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tidak harus berfikir dengan mencari solusi, tetapi bekerja secara teknikal dan melakukan pekerjaan banyak menggunakan kemampuan fisik sehingga waktu saat istirahat juga harus diperhatikan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, item pernyataan yang memiliki nilai sangat rendah yaitu Y1.2 dengan nilai sangat rendah. Hal tersebut karena dalam situasi pandemik seperti ini mau tidak mau karyawan harus tetap bekerja meskipun dalam keadaan sehingga karyawan menerima sebanyak apapun pekerjaan yang diberikan dari perusahaan. Item pertanyaan yang sangat rendah juga pada Y1.3 dimana karyawan masih kurang dalam komitmen kerja pada perusahaan, karena banyaknya pekerjaan yang diberikan serta waktu jam kerja yang melebihi kapasitas pada umumnya tidak sepadan dengan gaji yang diberikan perusahaan, hal ini perlu menjadi evaluasi bagi perusahaan agar dapat menyejahterakan karyawan sehingga kinerja yang diberikan perusahaan pun juga lebih baik lagi. Item rendah yang lain yaitu Y1.4 dimana karyawan kurang kreatif dalam melayani konsumen , dikarenakan terlalu banyak pekerjaan yang diberikan sehingga pelayanan terhadap konsumen pun menjadi kurang, manajer perlu

melakukan evaluasi setiap harinya, dan memberikan pemahaman mengenai pentingnya pelayanan terhadap konsumen maupun dilakukan pelatihan kembali.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan dalam penulisannya, yaitu:

1. Pertanyaan yang diberikan kurang spesifik dan kurang mewakili lebih pengalaman yang dirasakan karyawan, sehingga mempersulit penelitian dengan jumlah butir pertanyaan yang sedikit dan kurang mewakili
2. Peneliti tidak terjun secara langsung ke lapangan untuk melakukan proses penyebaran kuesioner karena penelitian ini dilakukan pada saat terjadinya wabah pandemi Covid-19. Kuesioner penelitian hanya dikirim menggunakan *Google Form* dan dititipkan lalu dibagikan oleh manajer kepada seluruh karyawan SFA Steak & Resto Karanganyar sehingga peneliti tidak dapat memastikan atau melihat secara langsung proses penyebaran kuesioner dan kebenaran dari jawaban kuesioner yang dibagikan kepada para karyawan.
3. Pada saat pengisian kuesioner, waktu yang dilakukan adalah saat waktu bekerja, dan dengan pekerjaan para karyawan yang sedang banyak, sehingga data yang dihasilkan tidak sesuai harapan/ tidak baik.
4. Penelitian yang dilakukan menggunakan variabel stres kerja dan kelebihan beban kerja dimana kedua variabel tersebut merupakan satu bagian dimana kelebihan beban kerja merupakan bagian dari stres kerja

5.4 Saran

Berdasarkan keterbatasan yang telah dipaparkan di atas, berikut beberapa saran yang diajukan peneliti:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menyesuaikan konteks yang ada pada jurnal penelitian, Ketika jurnal yang digunakan melakukan penelitian di universitas maka disarankan mencari karakteristik yang serupa pula.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan peneliti dapat terjun langsung keperusahaan dan membagikan kuesioner secara langsung kepada responden yang diteliti, sehingga peneliti dapat melihat proses pengisian kuesioner. Hal tersebut dapat dilakukan untuk meminimalisir kesalahan yang dilakukan responden dalam proses pengisian kuesioner.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat berkoordinasi dengan manajer supaya pada saat melakukan pengisian kuesioner di luar jam kerja, agar lebih memperhatikan setiap butir pertanyaan yang diberikan.
4. Penelitian selanjutnya diharapkan supaya variabel kelebihan beban kerja digunakan sebagai variabel moderasi pada variabel independent stres kerja supaya terdapat kesinambungan

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, S., & Roger, A. (2013). The impact of work overload and coping mechanisms on different dimensions of stress among university teachers. @ *GRH*, (3) , 93-118.
- Ahmed, A., & Ramzan, D. M. (2013). Effect of Job Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management*, Volume 11, Issue 6 , 61-68.
- Ahsani, R. F., Sunarso, & Indriastuti, D. R. (2020). Work Overload, Turn Over Intention, dan Work Family Conflicts. *Research Fair Unisri 2019 Vol. 4, No. 1* , 199-206.
- Ajayi, D. S. (2018). *Effect of stress on Employee Performance and Job Satisfaction: A Case Study of Nigerian*. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3160620>.
- Alamsyah, Y. (2008). *Bangkitnya Bisnis Kuliner Tradisional Meraih Untung dari Bisnis Masakan Tradisional Kaki Lima Sampai Restaurant*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Andreani, F., & Petrik, A. (2016). Employee Performance As The Impact of Transformational Leadership and Job Satisfaction In PT Anugerah Baru Denpasar. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 18, NO. 1 , 25-32.
- Antariksa, W. F. (2017). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Dasar Islam Terpadu. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Dasar*, Vol. 10, No. 1 , 47-55.
- Arden, J. (2002). *Bekerja Tanpa Stres*. Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arshad, M. Z., Shahidan, A. N., Siam, I. M., & Alshuaibi, A. S. (2020). Effect of Role Conflict and Work Overload on Job Stress: A Case of Banking Sector Employees. *International research Association for Talent Development and Excellence*, Vol. 12, No. 3s , 2686-2696.

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Beer, M., Spector, B., Lawrence, P. R., Mills, D. Q., & Walton, R. E. (1984). *Managing Human Assets*. New York: The Free Press.
- Buckingham, D. A. (2004). *Associations Among Stress, Work Overload, Role Conflict, And Self-Efficacy in Maine Principals*. (Doctoral dissertation, University of Maine).
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, Vol. 15, No. 2 , 75-86.
- Djeremi, H. L., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pasar Kota Semarang. *Journal of Management* Vol. 02, No.02 .
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: BPFU Universitas Diponegoro.
- Gibran, K. S., & Suryani, I. (2019). Pengaruh Work Overload dan Intimidasi Terhadap Kinerja Karyawan Account Officer PT. Bank Aceh Syariah. *Jurnal Manajemen dan Inovasi*, Vol. 10, No. 1 , 22-35.
- Gibson, I. D. (2009). *Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M. S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlina, F., & Gustomo, A. (2015). Design Of Employee Performance Appraisal In PT Mantu. *Journal of Business and Management*, Vol. 4, No. 8 , 873-881.
- HM, M. (2012). Stres Kerja dan Kinerja Dalam Perspektif Teori dan Bukti Empirik. *Ekonomika-Bisnis* Vol. 03 No. 2 , 111-120.
- Inuwa, M. (2016). Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach. *The Millenium University Journal*; Vol. 1, No. 1 , 90-103.
- Kitole, A. M., Matata, D. K., & Idua, D. M. (2019). Effect of Work Stress on Employee Performance in the Public Sector in Kenya: A case of the

- National Treasury. *International Journal of Business & Law Research*, No. 7, Vol. 4 , 8-28.
- Kristiani, D., & Pangastuti, R. L. (2019). Effect of Work Stress, Work Motivation, and Work Environment to Employee Performance Production Part (Case Study at UD Pratama Karya Kota Kediri). *Business and Finance Journal*, Vol 4, No. 2 , 105-114.
- Kwaku, N. E. (2012). Occupational Stress and Its Effects on Job Performance: A Case of Koloridua Polytechnic. *Kwame Nkrumah University of Science and Technology* .
- Lie, T. F., & Siagian, M. D. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner. *AGORA*, Vol. 6, No. 1 , 1-6.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Edisi Kesepuluh*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Massie, P. M. (2013). The Effect of Work Stress and Workplace Conflict on Job Performance At PT. Tirta Investama, Airmididi. *Jurnal EMBA*, Vol. 1, No.4 , 1165-1173.
- Moeljono, D. (2003). *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Nazwirman. (2019). Analysis of Employee Performance: A Case Study in Port Corporation. *Jurnal Organisasi dan Manajemen Vol 15, No. 1* , 24-35.
- Nugroho, C. H., Sunarso, & Utami, S. S. (2016). Analisis Pengaruh Harga, Kualitas Produk, dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Rumah Makan SFA Steak & Resto di Klodran Karanganyar. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol. 16, No. 3 , 364-371.
- Pamungkas, A. P., & Sridadi, A. R. (2020). Pengaruh Work Overload terhadap Nurse Performance dengan Burnout sebagai Variabel Intervening di Rumah Sakit X Surabaya. *Business and Finance Journal*, Vol 5, No. 2 , 85-93.
- Purnamasari, T. A., Utami, H. N., & Iqbal, M. (2015). Pengaruh Faktor Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Plasa Telkom Group Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 1, No. 1* , 1-10.

- Purwandari, S. (2016). Model Loyalitas Pelanggan Pada Usaha Kuliner di Daerah Solo Raya. *HOTELIER JOURNAL*, Vol. 2, No. 2 , 21-30.
- Rizkiyani, D., & Saragih, S. R. (2012). Stres Kerja dan Motivasi Kerja Pada Petugas Lembaga Perasyarakatan. *Jurnal Manajemen* Vol. 12, No. 1 , 27-44.
- Saeroji, A., & Wijaya, D. A. (2017). Pemetaan Wisata Kuliner Khas Kota Surakarta. *Jurnal Pariwisata Terapan*, Vol. 1, No. 1 , 13-27.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business. Edisi 4. Buku 2*. Jakarta: Wiley.
- Setyawati, V. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di SDIT Salsabila Baiturrahman Prambanan Klaten*. Yogyakarta: Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Sianipar, C. N. (2021). Effect of Work Stress and Work Conflicton Performance of Employees. *Jurnal Mantik*, No. 5, Vol. 2 , 563-573.
- Silalahi, M. U. (2007). *Perusahaan Saling Mematikan & Bersengkokol : Bagaimana Cara Memenangkan?* Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian administrasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (mixes methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Tahir, S., Yusoff, R. b., Azam, K., Khan, A., & Kaleem, S. (2012). The Effects of Work on the Employees' Performance In relation to Customer Satisfaction; A Casse of Water & Power Development Authority, Attock, Pakistan. *World Journal of Sciences*, Vol. 2, No. 1 , 174-181.
- Tahir, S., Yusoff, R. b., Azam, K., Khan, A., & Kaleem, S. (2012). The Effects of Work Overload on the Employees' Performance in realtion to Customer Satisfaction: A Case of Water & Power Development Authority, Attock, Pakistan. *World Journal of Social Sciences*, Vol. 02, No. 1 , 174-181.

- Ukwadinamor Ph.D., F. C., & Oduguwa PhD, A. S. (2020). Impact of Work Overload and Work Hours on Employees Performance of Selected Manufacturing Industries in Ogun State. *IOSR Journal of Business and Management, Vol. 22, Issue 11. Ser. 1* , 16-25.
- Ul Haq, F. I., Alam, A., Ul Mulk, S. S., & Rafiq, F. (2020). The Effect Of Stress and Work Overload on Employee's Performace: A Case Study of Public Sector Universities of khyber Pakhtunkhwa. *European Journal of Business and Management Research, Vol. 5, No.1* , 1-6.
- Venugobal, K. D. (2017). *The Relationship and Effect of Role Overload, Role Ambiguity, Work-Life Balance and Career Development on Work Stress among Call Center Executives of Business Process Outsourcing (BPO) in Selangor*. (Doctoral dissertation, Universiti Utara Malaysia).
- Wanasaputra, S., & Dewi, L. (2017). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayasanpek. *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis, Vol. 2, No. 4* , 494-503.
- Warawardhana, D., & Maharani, Y. (2014). Indonesia Culinary Center. *Jurnal Tingkat Sarjana Senirupa dan Desain, No. 1* , 1-6.