

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti mengenai pengaruh *job stress* terhadap *emotional exhaustion* dengan *shiftwork* sebagai variabel moderasi. Berdasarkan data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Job stress* memiliki pengaruh positif terhadap *emotional exhaustion*. Semakin tinggi *job stress* yang dialami oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat *emotional exhaustion* dari karyawan.
2. *Shiftwork* tidak memoderasi hubungan antara *job stress* dengan *emotional exhaustion*.

5.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti berharap data-data ini dapat menjadi referensi serta masukan untuk perusahaan dalam mengatasi tingkat *job stress* dari karyawan dan memahami bahwa setiap karyawan dapat mengalami yang dinamakan *emotional exhaustion*. Karyawan memiliki peran penting dalam berjalannya sebuah perusahaan. Maka dari itu, kebutuhan karyawan akan merasa tenang dan nyaman dalam menjalani pekerjaan juga menjadi tanggung jawab dari perusahaan. Pihak manajemen perusahaan dapat memberikan dukungan terhadap kehidupan sosial karyawan karena hasil survei membuktikan bahwa karyawan merasa waktunya terlalu banyak dihabiskan untuk pekerjaan. Perusahaan perlu lebih menghargai waktu yang telah diberikan oleh karyawan, ketika karyawan merasa dihargai mereka tidak akan menjadikan pekerjaan sebagai beban. Kemudian, kuesioner *emotional exhaustion* tertinggi ada pada pertanyaan saya merasa terlalu bekerja keras pada pekerjaan saya. Hal ini mengindikasikan bahwa usaha yang mereka lakukan tidak sebanding dengan apa yang diberikan oleh perusahaan. Metode lain yang dapat digunakan oleh perusahaan adalah memberikan bonus atau cuti tambahan. Pemberian apresiasi terhadap karyawan tentunya tidak hanya

melalui pemberian bonus atau cuti tambahan saja, perusahaan dapat memberikan apresiasi dalam bentuk pujian dan ucapan terima kasih sebagai tanda terima kasih perusahaan kepada karyawan. Peneliti memberikan saran ini agar karyawan merasa bahwa perusahaan menghargai waktu yang telah diberikan oleh karyawan, serta merasa bahwa perusahaan mengerti jika karyawan memiliki kehidupan sosial di luar pekerjaan.

Salah satu penyebab terjadinya *job stress* dan *emotional exhaustion* adalah tekanan karena pekerjaan. Perusahaan dapat dengan rutin mengadakan sesi 1 on 1 dengan karyawan untuk mendengarkan kendala atau tantangan apa yang sedang dialami oleh karyawan. Hal ini, dapat mengurangi tingkat *job stress* dan *emotional exhaustions* karena karyawan akan merasa bahwa perasaannya dihargai dan juga di dengar oleh perusahaan.

Walaupun *shiftwork* tidak memiliki pengaruh terhadap *job stress* dan *emotional exhaustion*, jadwal *shiftwork* tetap perlu diperhatikan sehingga kehidupan sosial dari karyawan juga dapat seimbang. Kehidupan sosial yang tidak seimbang dapat menjadi akar terbentuknya *job stress* dan *emotional exhaustion*.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini terbatas hanya dilakukan di tiga perusahaan saja yaitu PT DNA yang berada di industri *cyber security*, PT KJF berada di bidang perhotelan, dan PT SAOKS yang berada di bidang transportasi.

5.4. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan juga implikasi manajerial tersebut, peneliti merumuskan saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa *job stress* memiliki pengaruh yang terhadap *emotional exhaustion*. Maka dari itu, diharapkan PT DNA, PT KJF, dan PT SAOKS dapat menjaga karyawan agar tingkat stress dan *emotional exhaustion* yang dialami dapat berada dibatas normal atau terhitung rendah. Berbagai hal dapat dilakukan oleh perusahaan seperti memberikan dukungan secara emosional atau fasilitas yang dapat mendukung kinerja

dari karyawan. Karyawan yang merasa kebutuhannya tercukupi akan merasa lebih nyaman dan tidak stres.

2. Bagi Peneliti Berikutnya

Peneliti berikutnya diharapkan dapat mendapatkan responden yang lebih banyak atau luas, sehingga dapat mengetahui dan membandingkan tingkat job stress dan emotional exhaustion yang lebih akurat.



Daftar Pustaka

- Bevans, R. (2020). *An Introduction to T-Tests/ Definitions, Formula and Examples*. Scribbr.
- Chowdhury, M., Apon, A., & Dey, K. (2017). *Data Analytics for Intelligent Transportation Systems*. Elsevier Science Publishers B.V.,
- Cooper, C. L. (1999). Theories of Organizational Stress. *Oxford University Stress*, 15(4), 259–260.
- Costa, G. (2003). Factors influencing health of workers and tolerance to shift work. *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 4, 263–288.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches* (4th Editio). Thousand Oaks, CA: Sage.
- D'Souza, F. ., Egan, S. ., & Rees, C. (2011). The Relationship Between Perfectionism, Stress and Burnout in Clinical Psychologists. *Behaviour Change*, 28(1), 17–28. <https://doi.org/10.1375/bech.28.1.17>
- Demerouti, E., Mostert, K., & Bakker., A. B. (2010). Burnout and work engagement: A thorough investigation of the independency of both constructs. *Journal Occupational Health Psychology*, 15(3), 209–222.
- Din, S. U., & Baba, V. V. (2021). Shiftwork, mental health and performance among Indian nurses: the role of social support. *South Asian Journal of Business Studies*. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-04-2020-0098>
- Gaylin, W. (1979). *Feelings: Our vital signs*. New York: Harper & Row.
- Hasson, G., & Butler, D. (2020). *Mental Health and Wellbeing in the Workplace*. ssional, Reference & Trade (Wiley K&L).
- Hobfoll, S. E., & Freedy, J. (1993). Conservation of resources: A general stress theory applied to burnout. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Series in Applied Psychology: Social Issues and Questions. Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*, 115–129.
- Jick, T. D., & Payne, R. (1980). Stress at work. *Journal of Management Education*, 5(3), 50–56. <https://doi.org/10.1177/105256298000500315>
- Johnson, L. R. ., & LeDoux, J. E. (2004). “The anatomy of fear: microcircuits of

- the lateral amygdala”, in *Fear and Anxiety: The Benefits of Translational Research*. DC: *Psychiatric Publishing, Inc.*, 227–250.
- Johnson, L. R. ., McGuire, J. ., Lazarus, R. ., & Palmer, A. A. (2012). Pavlovian fear memory circuits and phenotype models of PTSD. *Neuropharmacology*, 62, 638–646. <https://doi.org/638-646>. doi: 10.1016/j.neuropharm.2011.07.004
- Kahn, R. L., & Byosiere, P. (1992). “Stress in organizations”, in Dunnette, M.D. and Hough, L.M. (Eds), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. *Consulting Psychologist Press*, 3(2nd).
- Kavan, M. G., Elsasser, G. N., & Barone, E. J. (2012). The physician’s role in Managing acute stress disorder. *American Family Physician*, 86(7), 643–649.
- Khan, F., et al. (2014). Job Burnout and Professional Development among Universities Academicians. *Science International Lahore*, 26(4), 1693–1696.
- Kilroy, S. ., Flood, P. C. ., Bosak, J. ., & Chênevert, D. (2017). Perceptions of high-involvement work practices, person-organization fit, and burnout: A time- lagged study of health care employees. *Human Resource Management*, 56(5), 821–835. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/hrm.21803>
- Knutsson, A. (2004). Methodological aspects of shift-work research. *Chronobiology International*, 21(6), 1037–1047.
- Korczak, D., Kister, C., & Huber, B. (2010). Differentialdiagnostik des Burnout-Syndroms. *Geschäftsbericht Des Bundesministerium Für Gesundheit*, 149.
- Kotz, S., Johnson, N. L. ., & Read, C. B. (1988). *Encyclopedia of Statistical Sciences* (9 Vol. Set).
- Laschinger, H. K. S., Wong, C. A., & Grau, A. L. (2017). The influence of authentic leadership on newly graduated nurses’ experiences of workplace bullying, burnout and retention outcomes: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*, 49(90), 1266–1276. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2012.05.012>
- LeDoux, J. (2003). The emotional brain, fear, and the amygdala. *Cell. Mol. Neurobiol.*, 23, 727–738. <https://doi.org/doi:10.1023/A:1025048802629>
- Leiter, M. (1993). Burnout as a developmental process: Consideration of models.

See Schaufeli, 237–250.

- Leonard, J. (2018, October 24). How to recognize and cope with emotional exhaustion. *MedicalNewsToday*.
<https://www.medicalnewstoday.com/articles/323441>
- Lister, K. (2018). *The dollars and sense of well-being*. Work Design Magazine.
<https://workdesign.com/2018/01/the-dollars-and-sense-of-well-being/>
- Malhotra, N. K. (2010). *Marketing research: an applied orientation* (6th ed). Pearson International Content.
- Maslach, C. ;, & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior, Vol. 2 No.*, 99-113.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C.; Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). “Job burnout.” *Annual Review of Psychology, 52*, 397–442.
- Maslach, J. G. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied & Preventive Psychology, 7*, 63–74.
- Montgomery, D. C. ., Blodgett, J. G. ., & Barnes, J. H. (1996). A model of financial securities salespersons’ job stress. *The Journal of Services Marketing, 10 No.3*, 21–38.
- Moss, J. (2019). *Burnout Is About Your Workplace, Not Your People*. Harvard Business Review.
- Muecke, S. (2005). Effects of rotating night shifts: literature review. *Journal of Advanced Nursing, 50 No.4*, 433–439.
- Murphy, L. R. (1995). Occupational Stress Management: Current Status and Future Direction. *Organizational Behaviour, 2*, 1–14.
- Nagoski, E., & Nagoski, A. (2019). *Burnout: The Secret to Unlocking the Stress Cycle*. BALLENTINE BOOKS.
- NIOSH. (1997). P -1 a s. *Plain Language About Shiftwork, NO.97-145*, 2–3.
- Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior and Human Performance, Vol. 32 No*, 160–177.
<https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.466.1087&rep=rep1&type=pdf>

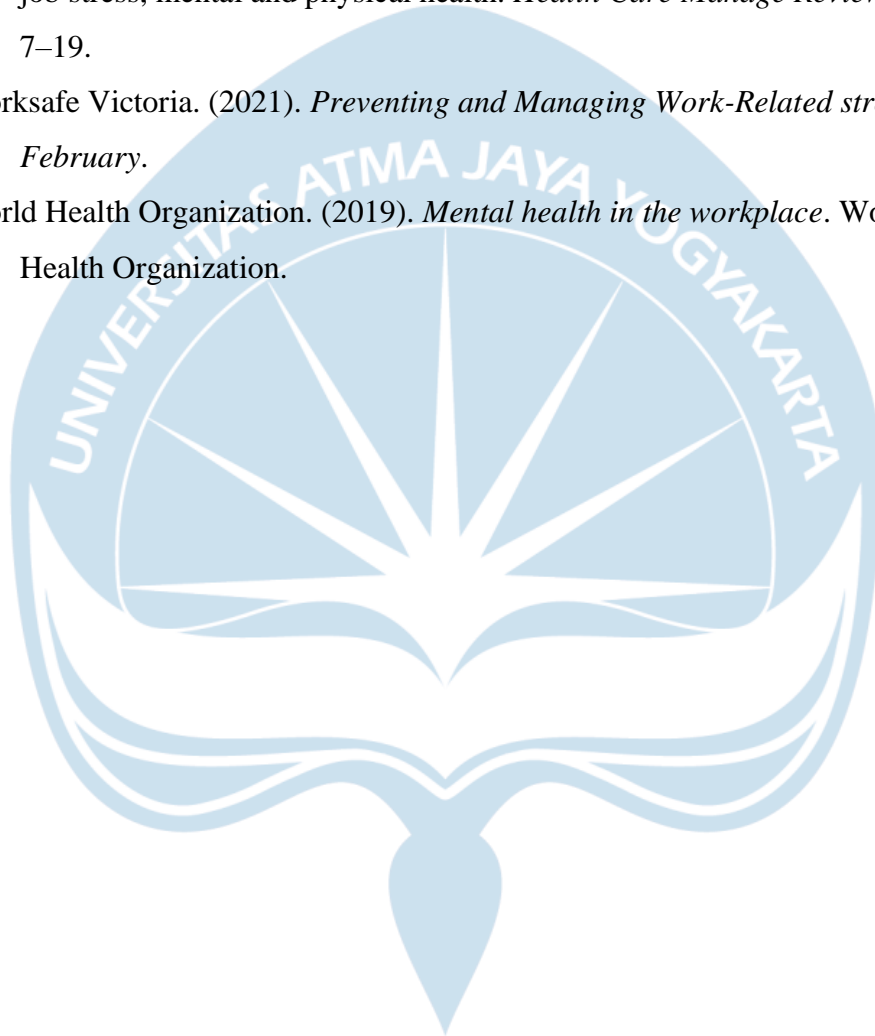
- Robinson, B. (2020). *Burnout Can Intensify Your Job Stress And Throw You Into A Vicious Circle*. Forbes.
<https://www.forbes.com/sites/bryanrobinson/2020/11/14/burnout-can-intensify-your-job-stress-and-throw-you-into-a-vicious-circle/?sh=551ce532d37f>
- Sager, J. K., & Wilson, P. H. (1995). Clarification of the meaning of job stress in the context of salesforce research. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 15 No.3, 51–64.
- Saunders, M. N. K. ., Thornhill, A. ., & Lewis, P. (2020). *Research Methods for Business Students* (8th Editio). Pearson International Content.
<https://doi.org/9781292208800>
- Schaufeli, W. B., & Enzmann, D. (1998). The burnout companion to study and practice. A critical analysis. London, UK: Taylor y Francis.
- Sekaran, U. (1992). *Research Methods for Business*. John Wiley and Sons Inc.
- Sekaran, U. ., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business* (6th Editio). John Wiley & Sons Ltd, Chichester.
- Sekaran, U. ., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*, NJ: John Wiley & Sons, Chichester. NJ: John Wiley & Sons, Chichester.
- Söderström, M. ., Jeding, K. ., Ekstedt, M. ., Perski, A. ., & Akerstedt, T. (2012). Insufficient sleep predicts clinical burnout. *J Occup Health Psychol.*, 17(2), 175–183. <https://doi.org/10.1037/a0027518>
- Sternberg, L., & Turnage, K. (2017). *Managing to Make a Difference: How to Engange, Retain, and Develop Talent for Maximum Performance*. John Wiley & Sons, Inc.
- Tarcan, M., Hikmet, N., Schooley, B., Top, M., & Tarcan, G. Y. (2017). An analysis of the relationship between burnout, socio-demographic and workplace factors and job satisfaction among emergency department health professionals. *Applied Nursing Research*, 34, 40–47.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.apnr.2017.02.011>
- Valcour, M. (2020). *How to Refuel When You're Feeling Emotionally Drained*.

Harvard Business Review.

Williams, E. S. ., Konrad, T. R. ., Scheckler, W. E. ., Pathman, D. E. ., Linzer, M. ., McMurray, J. E. ., Gerrity, M. ., & Schwartz, M. (2001). Understanding physicians' intentions to withdraw from practice: the role of job satisfaction, job stress, mental and physical health. *Health Care Manage Review*, 26 No.1, 7–19.

Worksafe Victoria. (2021). *Preventing and Managing Work-Related stress Guide*. February.

World Health Organization. (2019). *Mental health in the workplace*. World Health Organization.



Lampiran

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
JS	46	10.00	37.00	24.0870	6.70266
EE	46	9.00	32.00	20.5435	6.73203
Valid N (listwise)	46				

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	.081	.056		1.452	.154
1 Job Stress	.788	.108	.746	7.289	.000
Var Kontrol	.001	.019	.006	.059	.953

a. Dependent Variable: Emotional Exhaustion

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	.107	.058		1.855	.071
1 Job Stress	.792	.107	.750	7.424	.000
Shiftwork	-.045	.030	-.151	-1.487	.144
Var Kontrol	.006	.019	.032	.314	.755

a. Dependent Variable: Emotional Exhaustion

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	.016	.105		.157	.876
1 Job Stress	.982	.211	.931	4.652	.000
Shiftwork	.079	.123	.265	.646	.522
Job Stress X Shiftwork	-.005	.005	-.465	-1.047	.301
Var Kontrol	.003	.019	.019	.186	.853

a. Dependent Variable: Emotional Exhaustion

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.501	2	.250	26.923	.000 ^b
Residual	.400	43	.009		
Total	.901	45			

a. Dependent Variable: Emotional Exhaustion

b. Predictors: (Constant), Var Kontrol, Job Stress

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.521	3	.174	19.192	.000 ^b
Residual	.380	42	.009		
Total	.901	45			

a. Dependent Variable: Emotional Exhaustion

b. Predictors: (Constant), Var Kontrol, Job Stress, Shiftwork

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.531	4	.133	14.700	.000 ^b
Residual	.370	41	.009		
Total	.901	45			

a. Dependent Variable: Emotional Exhaustion

b. Predictors: (Constant), Var Kontrol, Job Stress X Shiftwork, Job Stress, Shiftwork

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.556	.535	.09645

a. Predictors: (Constant), Var Kontrol, Job Stress

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 ^a	.578	.548	.09512

a. Predictors: (Constant), Var Kontrol, Job Stress, Shiftwork

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	.589	.549	.09501

a. Predictors: (Constant), Var Kontrol, Job Stress X Shiftwork, Job Stress, Shiftwork

Section 1 of 5

Kuesioner Mengenai Stress dan Perasaan di Tempat Kerja

Salam sejahtera Saudara/i terkasih.
Perkenalkan saya Putri Pradiptasari mahasiswa Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang sedang menjalankan tugas akhir (skripsi) untuk memperoleh gelar sarjana (S1). Pada skripsi ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data, oleh karena itu saya memohon kesediaan Saudara/i untuk mengisi beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian saya. Adapun kriteria untuk mengisi kuesioner ini adalah sebagai berikut:

- Merupakan karyawan dari PT. Kampung Jawa Folklores

Terima kasih atas waktu yang sudah diluangkan untuk dapat mengisi kuesioner ini semoga Saudara/i sehat selalu.

Seluruh Informasi yang Saudara/i isi dalam formulir ini akan dijaga kerahasiaannya karena hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan tidak akan disebarluaskan.

Hormat saya,
Putri Pradiptasari

Usia *

Short answer text

Gender *

Perempuan

Laki-laki

Lainnya

Posisi

Short answer text

Status Perkawinan *

Sudah Menikah

Belum Menikah

Jumlah Tanggungan *

Short answer text

Lama bekerja di Perusahaan Anda *

Kurang dari 1 tahun

1 sampai 3 tahun

Lebih dari 3 tahun

Perusahaan *

Tandai salah satu saja.

PT Kampung Jawa Folklores

...

Shiftwork *

Tandai salah satu saja.

Fixed shift (Pagi, Siang, Malam)

Perusahaan *

Tandai salah satu saja.

PT DNA

Perusahaan *

Tandai salah satu saja.

PT Sejahtera AO Kencana Sakti (JOGLOSEMAR)

Section 2 of 5

JS

Petunjuk Pengisian
Pada bagian ini, responden dimohon untuk mengisi jawaban dengan benar dan jujur sesuai pertanyaan yang telah disediakan.
Berikut keterangan untuk skala jawaban:

1 = Sangat Tidak Setuju
2 = Tidak Setuju
3 = Netral
4 = Setuju
5 = Sangat Setuju

...

Saya merasa gelisah dan gugup karena pekerjaan saya *

Tandai satu lingkaran saja.

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

...

Pekerjaan saya menyita tenaga saya lebih dari yang seharusnya *

Tandai satu lingkaran saja.

EE

Petunjuk Pengisian
Pada bagian ini, responden dimohon untuk mengisi jawaban dengan benar dan jujur sesuai pertanyaan yang telah disediakan.
Berikut keterangan untuk skala jawaban:

1 = Sangat Tidak Setuju
2 = Tidak Setuju
3 = Netral
4 = Setuju
5 = Sangat Setuju

...

Saya merasa terkurus secara emosional karena pekerjaan *

Tandai satu lingkaran saja.

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

...

Saya merasa energi saya diperas sampai habis setelah selesai bekerja *

Tandai satu lingkaran saja.

1 2 3 4 5