

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Menurut hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, sehingga dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Workload* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Swadaya Sapta Putra.
2. *External locus of control* memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Swadaya Sapta Putra.
3. *Work family conflict* tidak memiliki pengaruh negative terhadap kepuasan kerja karyawan PT Swadaya Sapta Putra
4. *Workload* memiliki pengaruh positif terhadap stress kerja karyawan PT Swadaya Sapta Putra.
5. *External locus of control* memiliki pengaruh positif terhadap stress kerja.
6. *Work family conflict* memiliki pengaruh positif terhadap stress kerja karyawan PT Swadaya Sapta Putra.
7. Stress kerja pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Swadaya Sapta Putra.
8. Stress kerja tidak dapat memediasi pengaruh *workload* terhadap kepuasan kerja karyawan PT Swadaya Sapta Putra.
9. Stress kerja dapat memediasi pengaruh *external locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan PT Swadaya Sapta Putra.
10. Stress kerja dapat memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap kepuasan kerja karyawan PT Swadaya Sapta Putra.

## 5.2 Implikasi Penelitian

Terdapat beberapa implikasi menurut hasil penelitian di atas yakni sebagai masukan serta bahan pertimbangan yang bisa bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, berikut di antaranya:

1. *Workload* ditandai dengan banyaknya pekerjaan yang ditanggung jawabkan kepada karyawan. *Workload* (beban kerja) yang terlalu berlebihan akan dapat menimbulkan kelelahan (baik fisik maupun mental) dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial juga membahayakan pekerja.
2. *External locus of control* merupakan salah satu bagian dari kepribadian karyawan dalam bekerja. Karyawan yakin bahwa kejadian yang menimpanya didalam bekerja diakibatkan oleh faktor eksternal. Dapat disimpulkan bahwa semakin besar *external locus of control* pada karyawan maka perilaku orang tersebut juga akan semakin jelek. Hal ini diakibatkan keyakinan mereka akan adanya keberuntungan, takdir, dan faktor eksternal lainnya yang akan mengendalikan kejadian yang mereka alami. Sehingga akan membuat diri mereka malas untuk merencanakan bahkan untuk melakukan persiapan pekerjaan.

3. *Work family conflict* penting bagi pihak perusahaan untuk memperhatikan kebijakan mana yang tepat untuk diterapkan di perusahaan yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan faktor pekerjaan, faktor keluarga, dan faktor individu karena pada nyatanya dapat mempengaruhi timbulnya *work family conflict*. Karyawan juga merasakan sebagian besar waktu dan perhatian dcurahkan kepada pekerjaan sehingga tanggung jawab untuk keluarga berkurang, maka PT Swadaya Sapta Putra perlu menyikapi setiap permasalahan yang ada pada perusahaan terutama pada tuntutan seorang karyawan yang sudah berkeluarga. Dengan terciptanya perhatian terhadap konflik yang dialami karyawan akan menciptakan kepuasan kerja yang baik terhadap keluarganya.
4. Stress kerja yang terjadi pada karyawan yang berlebihan akan menimbulkan kelelahan fisik dan mental serta dapat menimbulkan reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sebaliknya dengan beban kerja yang terlalu sedikit dengan rutinitas yang monoton akan menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja. Agar perusahaan dapat terus memacu untuk mempertahankan bahkan mengurangi tingkat stress kerja yang dialami karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya, agar kinerja karyawan dapat terus meningkat.

5. Kepuasan memiliki faktor yang mempengaruhinya yaitu *workload*, *external locus of control*, *work family conflict*, dan stress kerja. *Workload* (beban kerja) yang diberikan kepada karyawan terlalu banyak dapat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Semakin besar *external locus of control* pada karyawan maka perilaku karyawan tersebut juga akan semakin jelek. Selain itu *work family conflict* juga mempengaruhi kepuasan kerja, karyawan yang merasa waktunya terkuras untuk pekerjaan sehingga waktu bersama kerluarga berkurang. *Work family conflict* juga berpengaruh pada stress kerja karyawan, semakin banyak *workload* yang diberikan karyawan, menjadi timbul permasalahan dalam *external locus of control* serta *work family conflict* pada karyawan.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, sehingga dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya, keterbatasan penelitian ini yaitu:

1. Penelitian ini menguji pengaruh *workload*, *external locus of external*, *work family conflict*, stress kerja dan kepuasan kerja karyawan PT Swadaya Sapta Putra, Bajarau, Parenggean, Kabupaten Kotawaringin Timur, Kalimantan Tengah. Dikarenakan penelitian ini dilakukan dengan kuisioner berbasis offline, maka membutuhkan waktu yang cukup lama untuk mendistribusikan kuisioner tersebut. Selain itu, jarak yang di tempuh untuk mendatangi karyawan bagian pemanen tergolong sangat jauh yaitu ditempat perkebunannya langsung.

2. Sasaran pada penelitian ini hanya berfokus pada karyawan bagian pemanen pada PT Swadaya Sapta Putra, Bajarau, Paringgean, Kabupaten Kotawaringin Timur, Kalimantan Tengah. Penelitian mendatang bisa untuk memperluas jangkauan subyek maupun obyek penelitian.
3. Kepuasan merupakan variabel multidimensi sehingga untuk penelitian yang mendatang bisa memiliki variabel terkait yang lebih unik dan variatif.

