

BAB V

SIMPULAN, KETERBATASAN, SARAN, DAN IMPLIKASI

5.1. Simpulan

Penelitian ini berkaitan dengan *work overload* dan *work stress*. Penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa salah satu faktor penyebab *work stress* adalah adanya *work overload*. Hal tersebut juga didukung dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Telkom Tbk, Bandung yang disebarakan kepada 75 orang responden, diperoleh hasil bahwa *work overload* berpengaruh secara signifikan terhadap *work stress* sebesar 10,2% dan sisanya sebesar 89,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Pada hipotesis kedua diperoleh hasil bahwa *work overload* berpengaruh secara signifikan pada karyawan pria, sedangkan pada karyawan wanita *work overload* tidak berpengaruh secara signifikan. 17,8% *work stress* karyawan pria dipengaruhi oleh *work overload*, dan sisanya sebesar 82,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Sedangkan pada karyawan wanita diperoleh hasil bahwa 10,7% *work stress* karyawan wanita dipengaruhi oleh *work overload*, dan sisanya sebesar 89,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Dari hasil pengujian tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa terdapat perbedaan pengaruh *work overload* terhadap *work stress* pada karyawan pria dan wanita di PT. Telkom Bandung, Tbk. yang mana pengaruh *work overload* terhadap *work stress* lebih besar pada karyawan pria daripada wanita. Hal ini menjelaskan bahwa di PT. Telkom Bandung Divisi Sumber Daya Manusia, karyawan pria

mengalami kesulitan dan tekanan yang lebih tinggi dalam mengerjakan pekerjaannya dibandingkan karyawan wanita.

5.2. Keterbatasan dan Saran

- Pengumpulan data dalam penelitian ini hanya dengan kuesioner. Kelemahan dari teknik pengumpulan data dengan kuesioner adalah peneliti tidak bisa menyaksikan secara langsung aktivitas kerja para karyawan sehingga tidak dapat mengamati *work overload* dan *work stress* yang ada. Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk menggunakan teknik pengumpulan data yang lain selain kuesioner sehingga dapat secara langsung mengamati objek yang akan diteliti.
- Penelitian ini dilakukan hanya di PT. Telkom Bandung, Tbk. dan dengan jumlah responden yang sangat relatif sedikit sehingga belum tentu dapat digeneralisasikan pada populasi yang berbeda. Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk menambah jumlah sampel agar penelitian yang dilakukan dapat lebih akurat dari penelitian sebelumnya.
- Sampel dalam penelitian ini yaitu pada karyawan PT. Telkom Bandung, Tbk. divisi Sumber Daya Manusia. Pada divisi ini tekanan kerja secara relatif kurang

menonjol dibandingkan dengan divisi yang lain. Sehingga untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk menggunakan divisi yang berbeda.

5.3. Implikasi Manajerial

- Pimpinan PT. Telkom, Tbk. Bandung diharapkan dapat meninjau kembali proses pembagian tugas pekerjaan kepada para karyawan. Sebaiknya para manajer memiliki strategi dalam mengatur beban pekerjaan yang akan diberikan kepada karyawan. Manajer juga diharapkan dapat mengatur keseimbangan beban kerja karena jika karyawan diberikan beban pekerjaan yang terlalu berat maka akan menimbulkan stres pada diri karyawan tersebut, namun jika diberikan beban pekerjaan yang terlalu ringan juga tidak akan baik bagi kelangsungan perusahaan. Hal ini terjadi karena dengan tidak adanya beban pekerjaan yang dirasakan maka stres yang akan memicu karyawan agar dapat bekerja dengan lebih baik dalam persaingan kerja tidak akan muncul. Selain itu, faktor *gender* harap dijadikan pertimbangan dalam cara pembagian tugas, karena persepsi stres antara karyawan pria dan wanita adalah berbeda, sehingga jika pembagian tugas tersebut dapat dikelola dengan baik maka para karyawan tidak akan merasakan stres pada saat bekerja baik yang ditimbulkan oleh beban kerja yang berlebihan ataupun oleh faktor lain.