

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan kepada uraian analisis statistik dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya maka diajukan beberapa kesimpulan penting yang merupakan jawaban dari permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja karyawan Kantor Lazada Padang.
2. Ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja karyawan Kantor Lazada Padang
3. Ketidakamanan kerja tidak berpengaruh terhadap stres kerja karyawan Kantor Lazada Padang

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan kepada kesimpulan hasil pengujian hipotesis maka peneliti mengajukan beberapa implikasi penting yang dapat memberikan manfaat bagi:

1. Bagi pimpinan Kantor Lazada Padang diharapkan untuk terus melengkapi lingkungan kerja fisik untuk mendorong lancarnya aktifitas yang dilakukan oleh karyawan. Kelengkapan fasilitas fisik adanya ruangan yang nyaman bagi setiap karyawan, peralatan tulis, komputer dan fasilitas pendingin ruangan yang menciptakan suasana kerja yang nyaman, selain itu pimpinan juga harus dapat menciptakan lingkungan kerja non fisik yang sehat dengan menerapkan sikap kerja positif seperti adanya sikap

saling hormat menghormati, jujur dan mendahulukan nilai nilai professional dalam bekerja. Dengan semakin kondusifnya lingkungan kerja akan dapat menurunkan stres kerja yang dirasakan oleh karyawan

2. Pimpinan Kantor Lazada Padang diharapkan memberikan jaminan keselamatan bagi seluruh karyawan, seperti diberikannya asuransi ketenagakerjaan kepada seluruh karyawan, menyedia pelindung diri ketika harus beraktifitas dilapangan sehingga memberikan rasa aman dan nyaman dalam diri karyawan dalam bekerja. Dengan meningkatnya rasa aman dalam bekerja akan mendorong menurunnya stres kerja karyawan Kantor Lazada Padang.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki sejumlah kelemahan yang disebabkan adanya keterbatasan yang peneliti miliki selama proses penelitian ini berlangsung. Keterbatasan tersebut meliputi:

1. Waktu penelitian yang dilakukan pada saat mewabahnya pandemic Covid 19 sehingga mengakibatkan proses pengawasan yang peneliti lakukan pada responden dalam mengisi kuesioner tidak begitu ketat karena adanya implementasi protocol Covid 19 seperti *social distancing*, sehingga mempengaruhi hasil penelitian yang diperoleh.
2. Masih terdapatnya sejumlah item pernyataan yang tidak valid karena peneliti hanya mencoba menggunakan satu pendekatan saja untuk melakukan pengujian, sehingga juga mempengaruhi hasil penelitian yang ditemukan.

5.4 Saran

Berdasarkan kepada uraian keterbatasan penelitian, maka peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat memberikan manfaat bagi:

1. Bagi peneliti dimasa mendatang diharapkan lebih selektif dalam memilih responden, karena ketika penelitian tersebut dilakukan diharapkan pandemic Covid 19 telah berakhir sehingga peneliti dapat leluasa dan lebih lama di lapangan walaupun tetap menerapkan sejumlah protocol kesehatan.
2. Bagi peneliti dimasa mendatang diharapkan mencoba menggunakan metode pengujian validitas yang berbeda ketika menemukan terdapat pernyataan yang tidak valid seperti menggunakan *Pilot test* atau *correlation product moment*. Saran tersebut penting untuk mendorong meningkatnya ketepatan hasil penelitian yang diperoleh dimasa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Bashori, M. F., & Meiyanto, I. S. (2019). Peran Job Insecurity terhadap Stres Kerja dengan Moderator Religiusitas. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 3(1), 25. <https://doi.org/10.22146/gamajop.42396>
- Ghozali, I. (2014). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS* (Cetakan 12). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Press.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of research on job insecurity. *International Studies of Management and Organization*, 40(1), 6–19.
- Gunalan, M., & Ceylan, A. (2015). The Mediating Effect of Organizational Support between Job Insecurity and Turnover Intention in Private Hospitals. *International Journal of Business and Management*, 10(10).
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective* (7th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Hidayatullah, R., & Handari, S. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Perawat di PKU Muhammadiyah Unit II. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 6(1), 271–285.
- Ivie, D., & Garland, B. (2011). Stress and burnout in policing: Does military experience matter? *Policing*, 34(1), 49–66.
- James L Gibson, John M Ivancevich, J. H. D. J. & R. K. (2015). *Organizations Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). Irwin: McGraw-Hill.
- Robbins, Judge, Steven. P. & Timothy. A. (2016). *Organizational Behavior* (15e ed.). Irwin: McGraw-Hill.
- Karatepe, O. M., Rezapouraghdam, H., & Hassannia, R. (2020). Job insecurity, work engagement and their effects on hotel employees' non-green and nonattendance behaviors. *International Journal of Hospitality Management*, 87(April 2019),
- Kim, H. C., Kim, B. K., Min, K. B., Min, J. Y., Hwang, S. H., & Park, S. G. (2011). Association between job stress and insomnia in Korean workers. *Journal of Occupational Health*, 53(3), 164–174.
- Luthans, F. (2017). *Organizational Behavior : Organizational Contexts. Contexts* (13th ed.). Irwin: McGraw-Hill.
- Mittal, M., & Bhakar, S. S. (2018). Examining the Impact of Role Overload on Job Stress, Job Satisfaction and Job Performance-A study among Married Working Women in Banking Sector. *International Journal of Management Studies*, V(2(7)),

- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6),
- Rivai, Veithrizal. & Ella. J. Sagala. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik* (Edisi 3). Jakarta: Rajawali Pers.
- Rizki Ma'rifatun Nikmah, H. S. W. & A. S. (2017). Analysis of the Influence of the Work Environment, Work Stress, Job Satisfaction and Career Development on Intention Turnover Study on PT Pearland Boyolali. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 12(2), 27–36.
- Saeed, H. M. I., & Nasir, N. (2016). Work Environment on Job Satisfaction with mediating effect of Motivation among School Teachers in Lahore, Pakistan. *Journal of Management Engineering and Information Technology (JMEIT)*, 3(6).
- Satrini, I. D. A. K., Riana, I. G., & Subudi, I. M. (2017). Pengaruh Work Overload, Ambiguitas Peran Dan Budaya Organisasi Terhadap Stres Kerja. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(3), 1177–1204.
- Sekaran, U. (2017). *Research Methods for Business A Skill Building Approach* (14th ed.). New York: John Wiley & Sons Inc.
- Septiari, N. K., & Unud, B. (2016). Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel, Asana Agung Putra Bali, 5(10), 6429–6456.
- Suhadata, B. Y. & N. (2018). Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Serta Work Overload Terhadap Job Stress Pada Karyawan PT Bahari Utama Karya. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 13(2).
- Susanti, T. R. & F. (2016). Pengaruh Job Insecurity, dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada PT Garda Total Security Padang. *Jurnal Ekonomi Sosial*, 4(2), 1–15.
- Syaharudin, M., Utami, W., & Andini, A. P. (2017). Pengaruh Job Insecurity Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intentions Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Dan Call For Paper Ekonomi Dan Bisnis*, 2017, 312–325.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Kelima). Jakarta: Rajawali Pers.
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 76–82.