

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang sudah dijelaskan dalam bab sebelumnya mengenai variabel *Role Stress*, *Job Burnout*, *Career Calling*, dan *Job Performance*. Maka penelitian ini bisa disimpulkan bahwa:

1. H1: *Role Stress* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Job Burnout*.

Hasil pengujian atas hipotesis tersebut diterima karena berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa *Role Stress* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Job Burnout* pada Karyawan Swasta di Surabaya.

2. H2: *Job Burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Job Performance*.

Hasil pengujian atas hipotesis tersebut ditolak karena berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa *Job Burnout* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *Job Performance* pada Karyawan Swasta di Surabaya.

3. H3: *Role Stress* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Job Performance*.

Hasil pengujian atas hipotesis tersebut ditolak karena berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa *Role Stress* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *Job Performance* pada Karyawan Swasta di Surabaya.

4. H4: *Moderating Role (Career Calling)* secara signifikan memoderasi pengaruh antara *Role Stress* dan *Job Burnout*.

Hasil pengujian atas hipotesis tersebut ditolak karena berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa *Career Calling* secara tidak signifikan

memoderasi pengaruh *Role Stress* terhadap *Job Burnout* pada Karyawan Swasta di Surabaya.

5. H5: *Moderating Role (Career Calling)* secara signifikan memoderasi pengaruh antara *Role Stress* dan *Job Performance*.

Hasil pengujian atas hipotesis tersebut ditolak karena berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa *Career Calling* secara tidak signifikan memoderasi pengaruh *Role Stress* terhadap *Job Performance* pada Karyawan Swasta di Surabaya.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Peneliti sadar apabila penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu terdapat beberapa keterbatasan untuk penelitian sebagai berikut:

Data sample hanya terbatas hanya pada wilayah Surabaya. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan tidak hanya melakukan penelitian di wilayah Surabaya saja, tetapi juga untuk wilayah lain seperti Sidoarjo dan Gresik.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, peneliti dapat memberikan masukan serta saran yang bisa digunakan sebagai pertimbangan untuk penelitian selanjutnya, pertimbangan untuk peneliti selanjutnya sebagai berikut:

1. Untuk Perusahaan

Hasil pengujian hipotesis H1 menunjukkan bahwa *Role Stress* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Job Burnout*. Maka untuk mengurangi *job burnout* terhadap karyawan swasta di Surabaya, maka perusahaan harus mampu dalam melakukan pengelolaan terhadap stress para karyawan sehingga tidak sampai

menyebabkan karyawan harus mengalami kelelahan bekerja akibat stress pekerjaan yang diterima. Perusahaan juga dapat lebih memperhatikan kesehatan karyawan.

2. Untuk Peneliti Selanjutnya

- a. Apabila penelitian selanjutnya melakukan penelitian yang sejenis, alangkah baiknya pemberian kuesioner yang ditujukan untuk meneliti karyawan menggunakan kuesioner secara langsung.
- b. Apabila peneliti selanjutnya melakukan penelitian yang sejenis alangkah baiknya untuk menambahkan variabel tentang Dukungan Organisasi agar dapat menganalisis dampak dari hubungan antara *Organizational Support* dan *Career Calling* terhadap *Job Burnout* dan *Job Performance*.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square Alternatif Structural Equation Modelling (SEM) dalam Penelitian Bisnis CV*. Andi.Yogyakarta.
- Andelia D. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Pada Era New Normal Terhadap Kinerja Karyawan PT JasaRaharja Putera (Persero) Cabang Palembang* (Vol. 4).
- Dewi Sempurna, U., Achmad Ramadhan, Y., & Eka Mariskha, S. (2022). *Gambaran Resiliensi Pada Karyawan PT. Bussan Auto Finance Samarinda*.
- Fatma, D. (2018). *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4 Nomor 2 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*.
- Ghozali, I. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Peneliti Empiris* (Edisi 2). Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Hayati, L. N. (2018). *Kepuasan Kerja Karyawan Cv. Sari Bunga Denpasar Timur*.
- Huang, L., Chang, K. Y., & Yeh, Y. C. (2020). *How can travel agencies create sustainable competitive advantages? Perspective on employee role stress and initiative behavior. Sustainability (Switzerland), 12(11)*.
<https://doi.org/10.3390/su12114557>
- Junaidi. (2021). *Aplikasi AMOS dan Structural Equation Modeling (SEM)*. In *UPT Unhas Press Keanggotaan. Makassar*.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Liu, C., Cao, J., Zhang, P., & Wu, G. (2020). *Investigating the relationship between work-to-family conflict, job burnout, job outcomes, and affective commitment in the construction industry. International Journal of Environmental Research and Public Health, 17(16), 1–20*.
<https://doi.org/10.3390/ijerph17165995>
- Pereira, S. P. M., Correia, P. M. A. R., da Palma, P. J., Pitacho, L., & Lunardi, F. C. (2022). *The Conceptual Model of Role Stress and Job Burnout in Judges: The Moderating Role of Career Calling*. In *Laws* (Vol. 11, Issue 3). MDPI.
<https://doi.org/10.3390/laws11030042>
- Ramadhani, D., & Fatira, M. (2020). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Literasi Asuransi Pada Masyarakat Di Kota Medan Factors That Influence Insurance Literation In The Community In Medan City*.

Srivastava, S., & Dey, B. (2019). *Workplace bullying and job burnout: A moderated mediation model of emotional intelligence and hardiness. International Journal of Organizational Analysis*, 28(1), 183–204.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV Alfabeta. 136-138.

Wu, G., Hu, Z., & Zheng, J. (2019). *Role stress, job burnout, and job performance in construction project managers: The moderating role of career calling. International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(13). <https://doi.org/10.3390/ijerph16132394>

Wu, G., Wu, Y., Li, H., & Dan, C. (2018). *Job burnout, work-family conflict and project performance for construction professionals: The moderating role of organizational support. International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(12). <https://doi.org/10.3390/ijerph15122869>

Xiong, B., Newton, S., & Skitmore, M. (2019). *Towards a conceptual model of the job performance of construction professionals: a person-environment fit perspective. International Journal of Construction Management*, 22(7), 1308–1322. <https://doi.org/10.1080/15623599.2019.1695417>

Yusup F. (2018). *Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. Januari-Juni*, 7(1), 17–23.

Zainal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*.