

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Stres Kerja merupakan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku yang dirasakan oleh individu atas tekanan yang disebabkan oleh lingkungan dimana individu tersebut berada.
2. Kepribadian Tipe A adalah karakteristik individu yang dapat terlihat dari tingkah laku yang selalu diburu waktu (*a sense of time urgency*), bersifat agresif (*aggressive*), cenderung memiliki rasa permusuhan yang tinggi (*hostility*).
3. Berdasarkan proses perhitungan hasil penelitian yang telah dilakukan terdapat hubungan yang positif dengan kekuatan hubungan sukup berarti atau sedang antara kepribadian tipe A dengan stres kerja pada karyawan Kementerian Negara Perumahan Rakyat Jakarta Selatan. Dan faktor kepribadian tipe A yang dimiliki oleh karyawan menjadi salah satu faktor yang menyebabkan tingginya stres kerja yang dialami oleh karyawan.
4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi maka 24,32 % variasi stres kerja ditentukan oleh kepribadian tipe A dan 75,68 % sisanya

ditentukan oleh faktor lain seperti kondisi fisik di lingkungan kerja yang tidak kondusif, ketidakjelasan peran dalam pekerjaan, penguasaan teknologi yang masih kurang, tekanan waktu yang kurang rasional dalam pekerjaan, perkembangan karir yang tidak jelas dan tidak adanya dukungan sosial.

5. Berdasarkan hasil perhitungan analisis indikator atas variabel X dan Y telah diperoleh bahwa pada variabel X (kepribadian tipe A) nilai skor indikator tertinggi yaitu bersifat agresif (*aggressive*) sebesar 3,78. Sedangkan pada variabel Y (stres kerja) nilai skor indikator tertinggi pada gejala psikologis yaitu sebesar 2,96. Maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel X, bersifat agresif menjadi karakteristik yang pada umumnya dominan dimiliki oleh karyawan yang berkepribadian tipe A dibandingkan indikator lainnya. Sedangkan pada variabel Y, psikologis merupakan gejala yang lebih dominan dirasakan dari stres kerja yang dialami oleh karyawan dibandingkan indikator lainnya.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan analisis indikator, telah diperoleh bahwa pada instrumen variabel X (kepribadian tipe A) nilai skor indikator tertinggi yaitu bersifat agresif (*aggressive*) sebesar 3,78. Karyawan yang bekerja dengan karakteristik ini disatu sisi merupakan hal positif dalam

peningkatan kinerja, namun secara tidak langsung telah menimbulkan stres kerja yang diciptakannya sendiri. Dan skor indikator terendah yaitu rasa permusuhan (*hostility*) sebesar 2,82. Hal ini jika berlangsung secara terus menerus dan tidak dapat diantisipasi dengan baik oleh karyawan itu sendiri sangat memungkinkan karyawan mudah untuk mengalami stres kerja karena kondisi emosional yang tidak dapat diselaraskan dengan kondisi lingkungan kerjanya.

2. Sedangkan hasil analisis indikator instrumen variabel Y (stres kerja), nilai skor indikator tertinggi yaitu psikologis sebesar 2,96. Hal ini perlu menjadi perhatian bagi pihak manajemen Kementerian untuk dapat meningkatkan komunikasi yang efektif baik dalam lingkup pekerjaan ataupun *human relationship* sebagai pendekatan untuk mengurangi kejenuhan akibat stres kerja yang dirasakan karyawan. Dan skor indikator terendah yaitu perilaku sebesar 2,74 merupakan perilaku nyata yang diperlihatkan dari karyawan atas kejenuhan yang dirasakan. Hal ini dapat diantisipasi oleh Kementerian selanjutnya dengan mengatur kembali dan memberikan beban pekerjaan yang lebih proporsional baik dari segi kuantitas dan *deadline* penyelesaian pekerjaan yang lebih rasional melalui perencanaan kerja yang lebih produktif.
3. Berdasarkan analisis indikator yang telah diperoleh, untuk penelitian selanjutnya, indikator yang lebih dominan dapat dipergunakan kembali untuk melihat kekuatan relevansi dari indikator tersebut atas pengaruh yang ditimbulkannya. Sedangkan indikator yang kurang berpengaruh

sebaiknya dalam penelitian selanjutnya tidak perlu digunakan kembali atau dapat mencari indikator lain yang mungkin memiliki keterkaitan yang lebih kuat untuk mempengaruhi variabel yang akan diteliti.

4. Pengukuran kembali indikator-indikator tersebut masih relevan atau tidak, mungkin dapat dilakukan dengan penambahan jumlah sampel atau penggunaan sampel yang berbeda sehingga dapat dibandingkan dengan penelitian sebelumnya.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran kepada Kementerian Negara Perumahan Rakyat sebagai berikut :

1. Dalam menghadapi persaingan dunia kerja, Kementerian perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia antara lain dengan meminimalisir terjadinya stres kerja para karyawan, salah satunya dengan cara melakukan pendekatan yang efektif bagi mereka yang memiliki kecenderungan kepribadian tipe A. Kepribadian tipe A yang dimiliki oleh karyawan hanya dapat dikelola atau ditangani dengan baik oleh karyawan itu sendiri. Sebaiknya, Kementerian dapat memberikan pendekatan lebih awal tentang pengetahuan seputar psikologis seperti halnya kepribadian tipe A dan hal ini akan sangat bermanfaat bagi karyawan untuk dapat menyikapinya lebih awal sebelum stres kerja yang dirasakan dalam jangka panjang berdampak lebih besar.

2. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, bahwa dalam menyikapi kepribadian tipe A melalui faktor bersifat agresif, sebaiknya pihak Kementerian dapat mengelola dengan baik hal tersebut sebagai penunjang semangat kerja karyawan dan persaingan yang sehat untuk menciptakan prestasi kerja yang tinggi dengan prosedur yang lebih tepat dan sesuai. Dalam indikator diburu waktu, sebaiknya Kementerian dapat memberikan kapasitas pekerjaan yang proporsional kepada karyawan dengan tetap mengedepankan prinsip efisiensi dan efektifitas. Sedangkan untuk faktor terakhir yaitu rasa permusuhan, sebaiknya Kementerian dapat melakukan berbagai bentuk kegiatan antar unit kerja, sebagai wadah menjalin kebersamaan antar karyawan, dapat pula sebagai sarana *refreshing* bagi karyawan.
3. Kementerian sebaiknya dapat lebih memperhatikan kondisi psikologis para karyawan, keseimbangan antara kebutuhan psikologis dan non-psikologis sangat berperan penting dalam menciptakan karyawan yang dapat lebih menghargai tidak hanya dedikasinya terhadap pekerjaan/perusahaan tetapi juga bagaimana karyawan lebih menghargai hidupnya.
4. Karyawan yang memiliki kecenderungan kepribadian tipe A cukup banyak. Dan sejauh pengamatan peneliti stres kerja yang dirasakannya cukup positif dalam penyelesaian pekerjaan yang maksimal. Namun jika tidak dikelola dengan baik dalam jangka panjang dapat berakibat destruktif khususnya dalam segi kesehatan karyawan nantinya.