

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka didapat kesimpulan sebagai berikut :

1. Tidak terdapat perbedaan stres kerja pada karyawan ditinjau dari tipe perilaku A dan B pada karyawan perusahaan kontraktor penambangan batu bara.
2. Tidak terdapat perbedaan kepuasan kerja pada karyawan ditinjau dari tipe perilaku A dan B pada karyawan perusahaan kontraktor penambangan batu bara.
3. Terdapat hubungan negatif signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi skor stres kerja maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan, demikian pula sebaliknya.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis mencoba memberikan rekomendasi sebagai berikut :

1. Bagi Pihak Perusahaan

Pihak perusahaan hendaknya dapat mengurangi beberapa hal yang menjadi sumber stres kerja bagi para karyawan, seperti pada dimensi stres karena peran dan struktur organisasi. Adapun sumber stres kerja pada aspek stres karena peran antara lain karena karyawan tidak tahu apa yang diharapkan oleh pihak manajemen atau organisasi, adanya bias dalam membedakan gender dan

stereotype, adanya ketidakjelasan tentang apa yang seharusnya dikerjakan serta ketidaktahuan akan apa yang menjadi harapan instansi. Sedangkan untuk struktur organisasi sumber stres kerja dapat berasal dari struktur organisasi yang terlalu kaku dan kurang bersahabat, iklim politik yang tidak sehat, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang serta ketidakterlibatan karyawan dalam mengambil keputusan. Dengan mengurangi penyebab stres kerja, maka karyawan akan bersikap positif terhadap pekerjaan mereka atau dengan kata lain mereka merasa puas terhadap pekerjaan mereka. Dengan demikian, diharapkan pada akhirnya kepuasan kerja karyawan tidak lagi pada kategori sedang namun pada kategori puas atau bahkan sangat puas yang nantinya berdampak baik pula terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat melakukan penelitian serupa dengan lebih baik lagi seperti: memperbaiki atau menyempurnakan indikator-indikator yang telah digunakan agar penelitian tidak hanya menggambarkan sumber stres kerja pada karyawan tetapi juga dapat menggambarkan keadaan stres kerja yang dialami oleh karyawan; menggunakan skala pengukuran Likert dengan empat pilihan jawaban agar responden tidak menjawab secara normatif atau terfokus pada jawaban netral. Selain itu, diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat melakukan pengkajian ulang teori stres kerja dalam hubungannya dengan tipe perilaku.