

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Pada bab ini jika meruju kembali hasil pengolahan data dan pembahasan pada bab IV, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai derajat *stress* kerja pada pekerja Pertamina *Refinery Unit* di Kota "X" sebagai berikut:

1. Pekerja Pertamina *Refinery Unit* di Kota "X" sebagian besar memiliki derajat *stress* kerja yang tergolong tinggi.
2. Pekerja Pertamina *Refinery Unit* di Kota "X" sebagian mengalami masalah fisik berupa sakit punggung, tubuh tidak bertenaga, sakit kepala, dan gangguan pencernaan.
3. Pekerja dengan derajat *stress* kerja tinggi sebagian besar mengalami masalah psikologis berupa mengkhawatirkan kondisi kerja, tertekan dalam mengejar *deadline*, dan kurang nyaman dengan perlakuan atasan/rekan/bawahan.
4. Pekerja dengan derajat *stress* kerja tinggi sebagian besar menunjukkan masalah perilaku dengan intensitas tinggi berupa gangguan makan dan tidur, dan bertambahnya konsumsi rokok.
5. *Organizational Stressors* berupa ketidakmampuan pekerja untuk menyuarakan keluhan merupakan *stressor* paling berpengaruh pada masalah fisik, psikologis dan perilaku pekerja Pertamina *Refinery Unit* dalam menghadapi pekerjaannya.

6. *Extra-organizational Stressors* berupa kondisi finansial/keuangan berpengaruh kuat pada derajat *stress* kerja pekerja Pertamina Refinery Unit terutama pada pekerja yang memasuki tahap pensiun.
7. *Group Stressors* berupa kurangnya dukungan dari rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit berpengaruh kuat pada derajat *stress* kerja pekerja.
8. *Individual Stressors* dalam hal ini *Psychological Hardiness* mempengaruhi derajat *stress* kerja pekerja Pertamina Refinery Unit di Kota "X". Pekerja Pertamina yang "*hardy*" cenderung memiliki derajat *stress* kerja yang tergolong tinggi. Hal ini disebabkan oleh persepsi pekerja terhadap tanggungjawab dan lingkungan kerjanya. Akan tetapi, pekerja dengan "*hardy*" memiliki masalah fisik yang rendah. Hal ini dikarenakan pekerja mampu menggunakan aspek positif dari dalam dirinya (*efficacy*, harapan, optimisme, resiliensi, dan *psychological capital*) dalam mengatasi *stressor* saat bekerja, dan menganggap *stressor* tersebut sebagai suatu tantangan bukan hal yang menekan.

## 5.2 Saran

### 5.2.1 Saran Teoritis

1. Dalam memperkaya ilmu psikologi khususnya bidang industri dan organisasi, dapat dilakukan penelitian mengenai kontribusi faktor-faktor penyebab *stress* kerja terhadap derajat *stress* kerja pekerja Pertamina Refinery Unit di Kota "X" khususnya pada masalah fisik,

psikologis, dan perilaku yang ditimbulkan oleh *Organizational Stressors*.

2. Kepada peneliti yang tertarik untuk meneliti pekerja Pertamina *Refinery Unit* secara umum dan pekerja Pertamina *Refinery Unit* di Kota "X" secara khusus, diharapkan mengembangkan penelitian terkait *Psychological Hardiness* (Kobasa, 1979, 1982) dengan ketiga komponennya (*control*, *commitment*, dan *challenge*).
3. Kepada peneliti yang tertarik untuk meneliti pekerja Pertamina *Refinery Unit* secara umum dan pekerja Pertamina *Refinery Unit* di Kota "X" secara khusus, diharapkan melakukan variabel penelitian terkait *self-efficacy*, optimisme, dan resiliensi.

### 5.2.2 Saran Praktis

1. Bagi pihak perusahaan disarankan untuk memfasilitasi konseling dan pelatihan manajemen kinerja bagi pekerja yang masalah pribadi dan kesulitan pengaturan kinerja untuk meningkatkan produktivitas pekerja.
2. Bagi pihak perusahaan disarankan untuk mengadakan *sharing session* secara berkala yang dihadiri pekerja dan *supervisor* agar pekerja mampu menyampaikan keluhan dan kesulitan di pekerjaan dalam rangka menurunkan *stressor*.
3. Bagi pihak perusahaan disarankan untuk mengadakan program acara kebersamaan seperti kegiatan olahraga (futsal/badminton/maranton/

senam pagi), untuk menciptakan kohesivitas kelompok yang *solid* antar pekerja Pertamina *Refinery Unit* dalam rangka menurunkan *stressor* pada pekerja.