

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat ditarik simpulan mengenai *resilience at work* para CEO *Start-Up* yang tergabung dalam komunitas “X” di kota Bandung adalah sebagai berikut:

1. 17 dari 30 orang CEO *Start-Up* yang tergabung dalam komunitas “X” di kota Bandung memiliki derajat *resilience at work* yang rendah.
2. 17 dari 30 orang CEO *Start-Up* yang tergabung dalam komunitas “X” di kota Bandung yang memiliki derajat *resilience at work* yang tinggi, memiliki aspek *attitudes* lemah dan *skills* yang rendah, begitupula sebaliknya.
3. Pada aspek *attitudes* sebagai salah satu aspek pembentuk *resilience at work*, sub aspek yang paling banyak dimiliki oleh para CEO adalah sub aspek *commitment*.
4. Pada aspek *skills* sebagai aspek kedua pembentuk *resilience at work*, sub aspek yang paling banyak dimiliki oleh para CEO adalah sub aspek *social support*.
5. Tiga faktor yang memengaruhi *resilience at work* yaitu *feedback personal reflection*, *feedback other people*, dan *feedback result* tidak memiliki kaitan, karena pada kenyataannya bagi CEO *Start-Up* yang tergabung dalam komunitas “X” di kota Bandung yang memiliki derajat *resilience at work* yang

tinggi maupun yang rendah sama-sama memiliki *feedback personal reflection*, *feedback other people*, dan *feedback result* yang tinggi.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diberikan beberapa saran oleh peneliti, sebagai berikut:

### 5.2.1 Saran Teoritis

1. Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan studi korelasi antara *resilience at work* pada para CEO *Start-Up* dengan variabel lain (misalnya: *performance appraisal*, *stress*, atau motivasi). Hal ini dilakukan agar peneliti dapat melihat dapat melihat seberapa besar *resilience at work* memengaruhi atau berkaitan dengan variabel lain.
2. Para peneliti selanjutnya disarankan untuk selalu menelaah jurnal serta teori terbaru dari *Hardiness* maupun *Resilience At Work* karangan Maddi & Khosaba, dikarenakan teori *resilience at work* adalah teori yang masih baru dan masih banyak pembaharuan disana-sini.

### 5.2.2 Saran Praktis

1. Bagi para CEO *Start-Up* yang tergabung di dalam komunitas “X” di kota Bandung sebaiknya berusaha untuk selalu fokus dengan target yang telah disusun dan direncanakan, karena hal inilah yang dapat membantu para CEO untuk tetap memberikan perhatian penuh pada pekerjaan dan orang-

orang disekitarnya. Sedangkan, bagi para CEO *Start-Up* yang tergabung di dalam komunitas “X” di kota Bandung yang ingin meningkatkan sub aspek *commitment*, sebaiknya membuat agenda harian yang berisikan kegiatan apa saja yang harus dia lakukan pada hari itu lengkap dengan jamnya, agar para CEO ini dapat memberikan perhatian penuh pada pekerjaan dan orang-orang disekitarnya.

2. Bagi para CEO *Start-Up* yang tergabung dalam komunitas “X” di kota Bandung dalam mempertahankan kemampuan untuk memberikan pengaruh positif pada hasil dari perubahan serta menantang dirinya saat sedang berada di situasi yang *stressfull*, sebisa mungkin untuk dapat mengatur *anger management*, agar dia dapat terus memberikan pengaruh positif dan tidak mudah menyerah. Sedangkan, bagi para CEO *Start-Up* yang tergabung dalam komunitas “X” di kota Bandung dalam meningkatkan kemampuan untuk memberikan pengaruh positif pada hasil dari perubahan serta menantang dirinya saat sedang berada di situasi yang *stressfull*, sebaiknya membuat target yang menyenangkan, seperti jika bisa menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari target, maka akan mendapatkan liburan ke pantai. Atau jika timnya mampu untuk mendapatkan investor, maka gajinya akan dinaikan 2x lipat.
3. Bagi para CEO *Start-Up* yang tergabung dalam komunitas “X” di kota Bandung untuk mempertahankan skill *transformational coping* dengan membuat *weekly meeting* dengan agenda memberikan *feedback* pekerjaan kepada bawahannya. Sedangkan, bagi para CEO *Start-Up* yang tergabung

dalam komunitas “X” di kota Bandung sebaiknya melakukan *meeting* rutin di setiap minggunya untuk membahas masalah yang terjadi di dalam *Start-Up* milik mereka. Selain membahas masalah yang terjadi, para CEO beserta timnya juga berdiskusi mengenai strategi bagaimana cara penyelesaiannya. Sehingga para CEO beserta timnya dapat terus mengevaluasi masalah yang terjadi serta mengevaluasi apakah strategi yang digunakan sudah tepat atau belum. Hal ini disarankan untuk meningkatkan sub aspek *transformational coping* milik para CEO.

4. Bagi para CEO *Start-Up* yang tergabung dalam komunitas “X” di kota Bandung sebaiknya juga mempertahankan budaya kekeluargaan, dengan saling membantu anggota timnya serta peduli jika ada anggota timnya yang kesulitan yang memiliki masalah. Hal ini harus tetap dilakukan dengan menjunjung sikap profesionalitas dalam bekerja. Dengan begitu sub aspek *social support* dapat dipertahankan oleh para CEO. Sedangkan, Bagi para CEO *Start-Up* yang tergabung dalam komunitas “X” di kota Bandung untuk meningkatkan sub aspek *social support*, dapat dengan menyempatkan dalam 1 minggu beberapa hari untuk berbicara dengan teamnya mengenai apa yang dirasakan teamnya, masalah yang sedang dialami, hingga kesulitan apa saja yang dirasakan selama bekerja.