

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan pada 27 orang karyawan MR di perusahaan farmasi “X” kota Bandung, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. MR di perusahaan farmasi “X” kota Bandung berada pada derajat *resilience* yang cenderung rendah yaitu sebanyak 14 orang (52 %), MR dengan *resilience* yang rendah kurang memiliki kemauan untuk melakukan perubahan dan memperbaiki kegagalan. Sebanyak 13 orang (48 %) berada pada derajat *resilience* tinggi, menunjukkan bahwa MR memiliki kemampuan untuk dapat bertahan dan menyelesaikan masalah yang dihadapi.
2. MR dengan *resilience* tinggi didukung oleh *commitment*, *control*, *challenge*, *transformational coping*, dan *social support* yang tinggi. MR dengan *resilience* rendah di dukung oleh *commitment*, *control*, *challenge*, *transformational coping*, dan *social support* yang rendah pula.
3. *Early stress* pada masa kecil memberikan sedikit peran pada *resilience* yang dimiliki MR, sedangkan *hardiness training* cenderung tidak memberikan peran pada *resilience at work* yang dimiliki MR perusahaan farmasi “X” kota Bandung.

Sedangkan *sense of purpose* dan *nurtured confidence* berperan dalam menentukan derajat *resilience at work* pada MR perusahaan farmasi “X” kota Bandung.

4. Usia dan masa kerja turut berperan dalam memengaruhi *resilience at work* pada MR perusahaan farmasi “X” kota Bandung.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat diajukan beberapa saran yang sekiranya dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

5.2.1 Saran Teoritis

1. Hasil penelitian ini dapat di jadikan masukan jika ingin meneliti mengenai *Resilience At Work* pada karyawan perusahaan.
2. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai hubungan antara *Resilience At Work* dengan *sense of purpose, nurtured confidence*, usia dan masa kerja.

5.2.2 Saran Praktis

1. MR akan mengetahui hasil *resilience at work* secara keseluruhan melalui manager MR, dan dapat digunakan untuk meningkatkan *resilience at work* yang ada di perusahaan farmasi ”X”.

2. Disarankan agar atasan dapat mendukung kemampuan MR sehingga dapat mengembangkan arah tujuan yang dimiliki, selain itu atasan dapat selalu melibatkan MR dalam kegiatan di lingkungan kerja, serta memberikan *reward* berupa pujian atau dukungan saat MR mengalami keberhasilan.