

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya, maka penelitian ini membuktikan bahwa:

1. Optimisme tidak berpengaruh negatif terhadap stres kerja karyawan PT Mitra Elnisi Selaras.
2. Optimisme tidak berpengaruh negatif terhadap kelelahan emosional karyawan PT Mitra Elnisi Selaras.
3. Stres kerja berpengaruh positif terhadap kelelahan emosional karyawan PT Mitra Elnisi Selaras.
4. Stres kerja tidak memediasi pengaruh negatif optimisme terhadap kelelahan emosional karyawan PT Mitra Elnisi Selaras.

5.2 Keterbatasan dan Saran bagi Penelitian Mendatang

Penelitian ini telah dilakukan dengan sebaik mungkin oleh peneliti, namun masih terdapat beberapa keterbatasan sebagai berikut:

1. Sampel yang diambil oleh peneliti hanya sebanyak 42 orang responden, karena adanya pandemi Covid-19 maka dari perusahaan diberlakukan pengurangan pegawai. Peneliti menyarankan agar riset selanjutnya melibatkan responden dengan jumlah yang lebih besar, misal seratus orang atau lebih.
2. Objek penelitian ini adalah perusahaan yang bergerak pada industri perdagangan dan

jasa properti. Peneliti menyarankan agar riset selanjutnya melibatkan perusahaan yang lebih beragam, seperti perusahaan manufaktur, perhotelan, pariwisata, pelayanan kesehatan, pemerintahan, dan lain sebagainya.

3. Riset ini tidak terhindar dari kelemahan-kelemahan lainnya di luar kemampuan peneliti, yang dapat memengaruhi hasil penelitian. Peneliti menyarankan agar riset selanjutnya menggunakan metode penelitian yang lebih bervariasi, misal dari metode pengumpulan data, jumlah variabel, dan metode analisis data, agar mendapatkan hasil yang lebih komprehensif. Sebagai contoh, peneliti menduga bahwa terdapat pengaruh dari variabel-variabel lain terhadap kelelahan emosional karyawan, sehingga riset selanjutnya dilakukan dengan menambahkan variabel-variabel yang sekiranya dapat memengaruhi kelelahan emosional (selain optimisme dan stres kerja).

5.3 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka peneliti memberi saran-saran bagi perusahaan sebagai berikut:

1. Demi keberhasilan PT Mitra Elnisi Selaras dalam mengelola sumber daya manusianya, optimisme karyawan sangat penting untuk diperhatikan dan ditingkatkan. Karyawan yang optimis dalam bekerja akan memiliki semangat kerja yang tinggi dan merasa bangga bahwa mereka ada di perusahaan tersebut, serta meminimalisir terjadinya stres kerja yang karyawan alami di perusahaan. PT Mitra Elnisi Selaras juga harus memerhatikan program-program yang menyulitkan karyawan, seperti pengurangan tenaga kerja serta adanya informasi tugas mendadak yang diberitahu kepada karyawan akan membuat karyawan jadi stres saat bekerja dan

tidak adanya kesiapan diri untuk melakukan tugas tersebut. Perusahaan harus memertahankan program-program yang dapat meningkatkan optimisme para karyawan. PT Mitra Elnisi Selaras dapat berfokus pada *support* atau dorongan bagi karyawannya agar mereka selalu semangat. Dengan berfokus pada *support* yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya, maka mereka akan semakin termotivasi dan berpikir secara optimis dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, serta mereka dapat memberikan umpan balik kepada perusahaan.

Tentunya, hal ini akan sangat penting bagi para karyawan yang bekerja di divisi *project*, yang mana mereka selalu bekerja di lapangan. Mereka dapat mengeluarkan ide-ide atau saran-saran bagi perusahaan agar dapat menetapkan tujuan dan mencapai hasil yang memuaskan bagi mereka dan juga perusahaan.

2. Di dunia pekerjaan saat ini khususnya untuk bidang properti, proses kerja, persaingan, dan juga teknologi akan berbeda-beda yang kemudian memengaruhi pekerjaan. Perusahaan harus dapat menjamin bahwa setiap karyawannya terpenuhi secara keterampilan untuk dapat melakukan pekerjaannya. PT Mitra Elnisi Selaras perlu berupaya untuk memberikan perhatian secara maksimal terhadap kegiatan pekerjaan pembangunan yang selama ini dilakukan. Karyawan perlu mendapatkan potensi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaannya. Perusahaan juga dapat menetapkan program-program yang dapat membangun pekerjaan yang dilakukan karyawan dengan menambah variasi keterampilan yang memiliki efek bagi peningkatan optimisme. Semakin besar karyawan diberikan keterampilan, maka semakin besar juga pengaruh optimisme terhadap pekerjaan yang mereka lakukan karena karyawan akan dengan senang melakukan pekerjaan mereka dengan sebaik mungkin. Untuk

bagian *marketing*, jika pada perusahaan properti lainnya juga sedang gencar-gencarnya memasarkan penjualan rumah, maka PT Mitra Elnisi Selaras seharusnya juga harus dapat meningkatkan kualitas pemasaran mereka agar para konsumen datang untuk melihat-lihat ataupun datang untuk membeli produk yang dipublikasikan oleh PT Mitra Elnisi Selaras. Untuk dapat meningkatkan kualitas tenaga pemasaran yang dimilikinya, perusahaan sebaiknya melakukan program-program pelatihan, seperti pengetahuan tentang bagaimana menjadi *marketing human resources* yang baik serta pemahaman mengenai *smart ways* dalam menarik konsumen agar mau membeli produk-produk yang ditawarkan. Pelatihan tidak hanya penting bagi karyawan, tetapi untuk perusahaan juga. Kapabilitas *frontline employees* dalam motivasi serta pengenalan dan penguasaan produk perusahaan menentukan keberhasilan dan pengembangan perusahaan tersebut. Dengan diadakannya pelatihan, maka perusahaan dapat lebih lagi menggali dan meningkatkan potensi setiap karyawannya, termasuk memperbaiki keterbatasan kemampuan dan kemauan. Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan sangat bergantung pada komitmen dan fokus perusahaan dalam mengelola *people in organization*.

3. PT Mitra Elnisi Selaras juga dapat menerapkan sistem kerja yang baik dan *support* karyawannya untuk dapat kembali bekerja, apalagi karena sekarang adanya pandemi Covid-19 yang membuat orang sulit mendapat pekerjaan. Adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh PT Mitra Elnisi Selaras kepada hampir sebagian karyawannya (khususnya untuk bagian lapangan) meningkatkan tingkat stres yang mereka alami. Sebagian karyawan juga tidak memiliki pekerjaan lagi karena mereka hanya mengandalkan pekerjaan dari PT Mitra

Elnisi Selaras. Kondisi tertekan seperti ini membuat mereka mengalami kelelahan emosional, yang tentunya diakibatkan oleh stres yang mereka hadapi saat pemutusan hubungan kerja terjadi. Sebaiknya, hal tersebut perlu dikomunikasikan kembali kepada seluruh staf yang berada di perusahaan. Perusahaan sebaiknya memberi penjelasan yang logis kepada para karyawan yang di-PHK bahwa kondisi seperti ini hanya bersifat temporer. Perusahaan sebaiknya mau menerima kembali karyawan-karyawan yang telah di-PHK setelah masa Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) di Bandung berakhir. Tindakan ini perlu dibarengi dengan setiap bentuk dukungan yang diberikan oleh perusahaan untuk mempersiapkan para karyawan tersebut yang kembali bekerja agar mereka lebih bersemangat dan *ready* dalam menunjukkan performa terbaik mereka.

4. Dengan adanya pandemi Covid-19 yang menyebar, maka seluruh karyawan harus mengikuti sistem WFH (*Work From Home*) yang diterapkan oleh perusahaan, yang mana hampir kegiatan pekerjaan dilakukan di rumah masing-masing karyawan, termasuk mengenai kegiatan komunikasi organisasional. Hingga saat ini, rapat kerja dilakukan melalui media sosial (*whatsapp*). Dalam praktiknya, masih ada kendala yang dihadapi karyawan, yaitu ketidakstabilan sinyal dari setiap masing-masing daerah serta kenyataan yang mana atasan mengirimkan *file* lewat *whatsapp*, tetapi tidak semua karyawan mengerti cara membuka *file* tersebut dikarenakan tidak memiliki aplikasi untuk membukanya. Demi menciptakan komunikasi yang baik saat WFH berlangsung, sebaiknya perusahaan memberi pengarahan terlebih dahulu kepada setiap karyawan agar mereka lebih siap menggunakan media sosial serta lebih mudah menerima dan memahami setiap bentuk informasi yang disampaikan,

sehingga tidak ada informasi yang tertinggal atau terlupakan saat rapat telah usai. Dengan adanya program rapat yang diadakan setiap minggu oleh perusahaan, karyawan dapat menyalurkan aspirasinya kepada atasan, sehingga atasan dapat meninjau kembali apa yang masih kurang diperhatikan saat ini. Dengan demikian, dengan adanya efektivitas dan kelancaran komunikasi antar karyawan serta antara karyawan dengan atasan, diharapkan setiap permasalahan yang ada di perusahaan dapat segera terselesaikan dengan sebaik mungkin.

