

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diamati didapatkan informasi tentang karyawan SPBU-SPBU “x”, sebagai berikut :

Dalam penelitian terhadap 30 karyawan SPBU-SPBU “x” dan “Y” didapatkan angka kecemasan yang cukup tinggi, dengan distribusi berdasarkan Hamilton rating scale for anxiety (HARS) sebagai berikut: karyawan tanpa ada kecemasan sebanyak 8 orang (26,67%), karyawan dengan kecemasan ringan sebanyak 4 orang (13,33%), karyawan dengan kecemasan sedang sebanyak 4 orang (13,33 %), karyawan dengan kecemasan berat 11 orang (36,67%), karyawan dengan kecemasan berat sekali sebanyak 3 orang(10%).

Dalam penelitian terhadap 30 orang karyawan SPBU-SPBU “x” melalui survei dengan kuesioner didapatkan kesimpulan bahwa faktor yang mungkin menyebabkan adanya gangguan kecemasan adalah faktor dari internal atau berasal dari diri sendiri seperti tidak adanya minat dan cita-cita terhadap pekerjaan tersebut, perilaku buruk yaitu tidak suka berolahraga, ketidakpuasan akan pemenuhan kebutuhan sehari-hari. Dari faktor luar yaitu dari faktor pekerjaan seperti pekerjaan yang dirasa kurang aman, Tidak adanya pujian dari orang lain (baik dari atasan,teman kerja,atau pembeli) atas hasil pekerjaannya, dan sistem kerja perusahaan yang tidak sesuai dengan keinginan.

Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan dampak dari gangguan kecemasan tersebut dapat berpengaruh pada kehidupan dirinya sendiri seperti perubahan pola hidup dan sifat kepribadian yang dimiliki karyawan tersebut , bagi keluarga seperti kurangnya keharmonisan dalam hubungan keluarga ataupun orang-orang dalam lingkungan sosialnya seperti timbulnya suasana yang kurang menyenangkan bagi pergaulan antara sesama karyawan.

5.2. Saran

Penelitian ini dapat dijadikan dasar untuk penelitian lebih lanjut mengenai kondisi kejiwaan karyawan-karyawan SPBU-SPBU “X” dan “Y”.

Dilihat dari tingginya angka kecemasan pada penelitian ini, maka penulis pun menyarankan agar pihak perusahaan mengadakan evaluasi terhadap kejiwaan para karyawannya dan menyediakan upaya pendamping psikiatri ataupun psikologi kerja bagi karyawan selama bekerja pada perusahaan tersebut, serta meninjau kembali sistem kerja yang berlaku pada perusahaan tersebut.

Selain itu pula diperlukan adanya kerjasama dari pihak- pihak yang mendukung seperti keluarg dan orang-orang dalam lingkungan kerja yaitu dari atasan dan rekan kerja guna menciptakan suasana yang harmonis, nyaman dan aman di dalam tempat kerja sehingga diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja dari karyawan tersebut.