

BAB V

KESIMPULAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui pengolahan data mengenai derajat stress kerja di perusahaan tekstil “X” Bandung, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Derajat stress kerja pada manajer madya di perusahaan tekstil “X” Bandung tersebar hampir merata pada derajat stress kerja yang rendah, cenderung rendah, cenderung tinggi, dan tinggi. Derajat stress kerja yang rendah terdapat pada manajer madya departemen HRD dengan persentase sebesar 25% dan manajer madya yang berada pada derajat stress kerja tinggi sebesar 25% pada departemen produksi, sedangkan derajat stress kerja yang cenderung rendah sebesar 30% dan cenderung tinggi sebesar 20% pada departemen finance dan departemen marketing. Namun persentase terbesar yaitu sebanyak 30% berada pada derajat stress kerja yang cenderung rendah pada manajer madya departemen finance dan marketing.
2. Manajer madya dengan stress kerja yang rendah dan cenderung rendah memiliki persentase terbesar pada gejala fisiologis, psikologis dan perilaku yang rendah dan cenderung rendah pula. Sedangkan manajer madya dengan derajat stress kerja yang tinggi dan cenderung tinggi memiliki persentase terbesar pada gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku yang tinggi dan

cenderung tinggi pula. Hal ini menunjukkan adanya keterkaitan antara stress kerja yang dialami dengan kemunculan ketiga gejala tersebut.

3. Faktor-faktor yang menjadi sumber potensial munculnya stress kerja terutama pada, faktor organisasi, dan faktor individu di perusahaan tekstil “X” Bandung.
4. Dari faktor organisasi diperoleh hasil bahwa untuk tiap-tiap departemen memiliki tingkatan stress kerja yang berbeda. Untuk manajer madya pada departemen produksi ternyata mengalami derajat stress kerja yang tinggi, sebaliknya manajer madya pada departemen HRD mengalami derajat stress kerja yang rendah. Hal ini didukung juga dengan lokasi tempat kerja para manajer madya yang berbeda-beda. Para manajer madya pada departemen produksi sebagian memiliki lokasi tempat kerja diluar pabrik utama (daerah pemukiman penduduk) yang letaknya agak jauh dari pabrik utama
5. Dari faktor kelompok didapatkan hasil bahwa sebagian besar terdapat kebersamaan di antara para manajer madya, dan relasi yang terjadi pada para manajer madya ini memiliki terjalin dengan baik.
6. Dari faktor individu didapatkan hasil bahwa manajer madya yang memiliki pola kepribadian tipe A adalah manajer madya dari departemen produksi, dengan ciri-ciri antara lain; terburu-buru dan kompetitif sedangkan tipe B adalah manajer madya dari departemen HRD dengan ciri-ciri; lebih santai dan fleksibel. Perilaku tipe A sepertinya diperlukan oleh organisasi, dan penelitian menunjukkan bahwa banyak manajer madya dengan tipe A memiliki kinerja lebih baik walaupun dengan derajat stress kerja yang dialami tinggi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka peneliti mengajukan beberapa saran, yaitu :

1. Saran Untuk Pihak Perusahaan

- Pihak perusahaan diharapkan dapat lebih memperhatikan dampak dari stress kerja pada manajer madya terutama dari segi psikologis, dengan lebih memperhatikan kesejahteraan karyawannya, memberikan reward yang sesuai dengan prestasi yang telah diberikan pada pihak perusahaan. Diharapkan dampak stress kerja terhadap psikologis yang dialami manajer madya dapat diminimalisir.
- Pihak perusahaan diharapkan lebih memperhatikan kesejahteraan dan menghargai pekerjaan para manajer madya khususnya manajer madya departemen produksi, dimana pekerjaan mereka lebih banyak dan lebih besar risikonya dibandingkan dengan manajer madya dari departemen lainnya.

2. Saran Untuk Manajer Madya

- Para manajer madya diharapkan lebih mempersiapkan diri terutama dari segi fisik seperti makan secara teratur, usahakan juga untuk dapat berolahraga ringan seperti jogging, jalan santai, atau bersepeda agar kondisi badan tetap fit, dan bila perlu minum suplemen tambahan agar badan tetap bugar, mengingat pekerjaan mereka menuntut kondisi fisik

yang prima terutama bila banyak pekerjaan yang harus segera diselesaikan.

- Para manajer madya pun dapat dapat menggunakan haknya dalam fasilitas kesehatan yang diberikan oleh pihak perusahaan, dimana para manajer madya dapat melakukan medical cek up untuk dapat ijin beristirahat beberapa hari agar kondisi fisik kembali pulih, atau meluangkan waktu untuk rekreasi bersama keluarganya.
- Untuk para manajer madya dengan tipe A tidak perlu mengubah kepribadian mereka yang memang tidak mungkin, tetapi perlu belajar untuk mengatasi situasi yang menekan yang menyebabkan reaksi emosional, seperti cepat marah, untuk mencegah masalah fisik seperti penyakit jantung.

3. Saran Untuk Penelitian Lanjutan

- Melakukan penelitian lebih lanjut dengan membandingkan variable stress kerja dan pola kepribadian, menghubungkan variable stress kerja dengan pengalaman kerja, maupun menghubungkan variable stress kerja dengan jenis kelamin pada manajer madya.