

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui pengolahan data mengenai stres kerja saat *peak season* pada *supervisor* jahit di perusahaan garment “X” Bandung, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Derajat stres kerja pada *supervisor* jahit di perusahaan garment “X” Bandung tersebar hampir merata pada derajat stres kerja yang rendah dan tinggi, namun persentase terbesar yaitu sebanyak 53,5% *supervisor* jahit berada pada derajat stres kerja yang rendah
2. *Supervisor* jahit dengan stres kerja yang rendah memiliki persentase terbesar pada gejala fisiologis, psikologis dan perilaku yang rendah pula. Sedangkan *supervisor* jahit dengan derajat stres kerja yang tinggi memiliki persentase terbesar pada gejala fisiologis, psikologis dan perilaku yang tinggi pula.
3. Faktor-faktor yang menjadi sumber potensial munculnya stres kerja yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor pribadi / individu, serta perbedaan individual tidak berdiri sendiri-sendiri dalam kaitannya dengan stres kerja pada *supervisor* jahit di perusahaan garment “X” Bandung
4. Dari faktor lingkungan didapatkan hasil bahwa *supervisor* jahit yang mempersepsi keadaan politik dan ekonomi menimbulkan tekanan dan berpengaruh pada pekerjaan mereka memiliki derajat stres kerja yang rendah, hal ini disebabkan oleh adanya kemampuan dari pihak perusahaan dalam

menyesuaikan diri dengan perubahan yang ada, baik itu perubahan dalam bidang politik dan juga perubahan dalam bidang ekonomi. Sedangkan untuk perubahan dibidang teknologi sebagian besar *supervisor* jahit mempersepsi bahwa hal tersebut tidak berpengaruh pada diri mereka, karena perkembangan teknologi dibidang garmen tidak sepesat perkembangan teknologi dibidang yang lain seperti otomotif, elektronik dan lain-lain.

5. Dari faktor organisasi diperoleh hasil bahwa *supervisor* jahit yang mempersepsi pekerjaan mereka itu mudah namun banyak memiliki derajat stres kerja yang rendah. Hal ini ditunjang oleh pengalaman kerja dan juga adanya kejelasan peran sebagai *supervisor* jahit. Kemudian relasi yang dibangun antar sesama *supervisor*, operator dan juga atasan terjalin dengan baik sehingga hal ini sangat membantu para *supervisor* ini dalam bekerja. Begitu pula dengan persepsi mereka terhadap atasan, dimana para *supervisor* ini menilai bahwa atasan mereka itu demokratis, mau mendengarkan pendapat mereka, melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan, tidak angkuh ataupun sombong dan mereka selalu dilibatkan dalam pengambilan keputusan.
6. Dari faktor individual / pribadi didapatkan hasil bahwa *supervisor* jahit yang mempersepsi dukungan keluarga itu berpengaruh terhadap pekerjaan mereka memiliki derajat stress kerja yang rendah. Menurut mereka dukungan yang diberikan oleh keluarga sangatlah berarti walaupun disisi lain mereka harus mengorbankan waktu mereka untuk kumpul bersama-sama keluarga terutama pada waktu libur. Para *supervisor* jahit ini pun berusaha untuk tidak membawa masalah keluarga ke tempat mereka bekerja, hal ini dilakukan agar masalah

atau kondisi keluarga mereka tidak menambah beban dalam bekerja. Atas dasar dukungan dari keluarga dan berusaha untuk tidak membawa masalah keluarga ke tempat kerja, maka stres kerja yang dimunculkan sebagian besar *supervisor* jahit ini tergolong rendah

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 stres kerja pada *supervisor* jahit terutama dari segi fisik, psikologis dan perilaku. Sebagian besar *supervisor* jahit menilai bahwa pekerjaan mereka itu mudah namun banyak sehingga mereka harus lembur untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dan terkadang pada hari libur pun mereka masuk kerja. Sebaiknya perusahaan menerapkan sistem *shiftment* pada masa *peak seasson* sehingga kondisi fisik dari para *supervisor* jahit ini tetap terjaga. Jika semua *supervisor* jahit bekerja lembur pada waktu yang bersamaan dikhawatirkan hal ini akan berdampak pada menurunnya kondisi fisik para *supervisor* jahit.
- Selain itu perusahaan pun sebaiknya memberikan kesempatan kepada para *supervisor* jahit ini untuk mengambil hak cuti atau memberi mereka libur setelah masa *peak season* berakhir agar mereka dapat memulihkan kembali kondisi fisik dan psikologis mereka.

2. Saran Untuk *Supervisor* Jahit

- Para *supervisor* jahit diharapkan lebih mempersiapkan diri terutama dari segi fisik sebelum masa *peak season* berlangsung seperti, makan secara teratur, usahakan pula untuk bisa berolah raga ringan seperti jogging, jalan cepat, bersepeda agar kondisi badan tetap fit, dan bila perlu meminum suplemen tambahan agar badan tetap bugar, mengingat pekerjaan mereka menuntut kondisi fisik yang prima terutama pada masa *peak season* dimana para *supervisor* jahit ini sering sekali lembur hingga malam untuk mengejar target yang telah ditentukan oleh perusahaan.
- Para *supervisor* jahit pun diharapkan untuk dapat memanfaatkan hak cuti tahunan mereka terutama setelah masa *peak season* berakhir untuk beristirahat agar kondisi fisik kembali pulih, dan juga dengan mengambil cuti para *supervisor* ini dapat meluangkan waktunya bersama-sama keluarga terutama bagi yang telah berumah tangga dan memiliki anak. Dengan berkumpul berasama keluarga terutama anak-anak akan membantu memulihkan kondisi psikologis karena selama masa *peak season* yaitu kurang lebih selama 3 hingga 4 bulan mereka lebih banyak menghabiskan waktu di tempat bekerja.

3. Saran Untuk Penelitian Lanjutan

- Melakukan penelitian lebih lanjut dengan membandingkan variabel stres kerja pada masa *peak season* dan diluar masa *peak season*, membandingkan variabel stres kerja antara *supervisor* jahit yang telah berkeluarga dengan

supervisor jahit yang belum berkeluarga, menghubungkan variabel stres kerja dengan status pernikahan, maupun dukungan keluarga.