BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan pada 30 karyawan *parts sales main dealer* motor PT. ”X” Jawa Barat, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Derajat *resilience at work* yang dimiliki oleh karyawan *parts sales main dealer* motor PT. ”X” bervariasi. Mayoritas yaitu sebanyak 60 % karyawan *parts sales main dealer* motor PT.”X” memiliki *resilience at work* tinggi dan 40 % karyawan *parts sales main dealer* motor PT.”X” memiliki *resilience at work* rendah. Artinya, sebanyak 60 % karyawan *parts sales* mampu bertahan dan berkembang walaupun dalam keadaan *stressful*, sedangkan 40 % karyawan *parts sales* kurang mampu bertahan dan berkembang jika dihadapkan pada situasi yang *stressful*.
2. Aspek – aspek *resilience at work* (komitmen, kontrol dan tantangan) memiliki derajat yang bervariasi sehingga merefleksikan derajat *resilience at work* yang bervariasi juga pada karyawan *parts sales main dealer* motor PT. ”X” Jawa Barat. Bila diurutkan dari yang derajatnya paling tinggi yaitu aspek tantangan sebesar 70 %, komitmen sebesar 63.3 % dan kontrol sebesar 63.3 %.

3. Faktor – faktor yang paling berpengaruh terhadap derajat komitmen, kontrol dan tantangan, diurutkan dari yang paling besar adalah *transformational coping skill* sebesar 70 %, bantuan sebesar 66.7 % dan dukungan sebesar 56.7 %.
4. Faktor internal yang berpengaruh terhadap derajat komitmen, kontrol dan tantangan yang dimiliki oleh karyawan *parts sales main dealer* motor PT.”X” adalah pendidikan dan pencapaian target.

5.2. Saran

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

1. Bagi para peneliti lain:
   a. Melakukan penelitian mengenai hubungan derajat *resilience at work* dengan prestasi kerja karyawan *parts sales* motor.
   b. Data penunjang sebaiknya menggunakan demografis.
   c. Jumlah item dalam alat ukur *resilience at work* terlalu banyak.

2. Bagi perusahaan disarankan:
   a. Bagi para karyawan *parts sales* yang memiliki *resilience at work* rendah perlu diberikan pelatihan untuk mengembangkan dan meningkatkan keterampilannya seperti *salesmanship* dan *stress management*.

b. Perusahaan dapat menyediakan konseling yang dibutuhkan bagi karyawan *parts sales* dalam usaha meningkatkan derajat *resilience at work* pada karyawan tersebut.
c. Para atasan dan rekan kerja diharapkan untuk membentuk interaksi yang kondusif dalam bekerja berupa pemberian dukungan, bantuan dan evaluasi satu sama lain guna mempertahankan dan meningkatkan derajat *resilience at work* karyawan *parts sales main dealer* motor PT. ”X” Jawa Barat.