

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan dan Implikasi Manajerial

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Seluruh faktor faktor kepribadian berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada karyawan di Perusahaan Air Mineral Dalam Kemasan di PT Tirta Amarta Bottling Company dengan rincian sebagai berikut:
 - a) Secara parsial *openness* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, dimana semakin baik *openness* seorang karyawan, maka stres kerjanya akan semakin rendah.
 - b) Secara parsial *conscientiousnes* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, dimana semakin baik *conscientiousns* seorang karyawan, maka stres kerjanya akan semakin rendah.
 - c) Secara parsial *extraversion* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, dimana semakin baik *extraversion* dari seorang karyawan, maka stres kerjanya akan semakin rendah.
 - d) Secara parsial *agreeableness* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, dimana semakin baik *agreeableness* dari seorang karyawan, maka stres kerjanya akan semakin rendah.

- e) Secara parsial *neuroticism* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, dimana semakin tinggi *neuroticism* dari seorang karyawan, maka stres kerjanya akan semakin tinggi.
2. Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada karyawan di Perusahaan Air Mineral Dalam Kemasan di PT Tirta Amarta Bottling Company, dimana semakin baik karakteristik pekerjaan seorang karyawan, maka stres kerja dari karyawan tersebut akan semakin rendah.
 3. Secara simultan faktor kepribadian dan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada karyawan di Perusahaan Air Mineral Dalam Kemasan di PT Tirta Amarta Bottling Company dengan kontribusi yang diberikan adalah sebesar 74,1%, sedangkan 25,9% merupakan kontribusi pengaruh yang diberikan oleh faktor lain yang tidak diteliti.
 4. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *intention to quit* pada karyawan di Perusahaan Air Mineral Dalam Kemasan di PT Tirta Amarta Bottling Company dengan kontribusi pengaruh yang diberikan sebesar 25,1%, dimana semakin tinggi stres kerja seorang karyawan, semakin tinggi pula *intention to quit* dari karyawan tersebut.
 5. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial maupun simultan ada pengaruh antara kepribadian dan karakteristik pekerjaan terhadap stres kerja. Sehingga stress kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *intention to quit*. Semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi keinginan untuk *resign*.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka beberapa saran dapat peneliti berikan pada pihak manajemen PT Tirta Amarta Bottling Company, untuk meningkatkan *big five personality* yang pertama yaitu *extraversion* berdasarkan Soto dan John (2009) pihak manajemen sebaiknya menciptakan lingkungan yang membuat para karyawan dapat mengeluarkan pendapat, bersosialisasi dengan karyawan lainnya ataupun tingkat manajerial, memastikan para karyawan dapat berpartisipasi terhadap keputusan yang diambil, serta dapat memicu antusiasme pada pekerjaannya. Kedua, untuk meningkatkan *agreeableness* berdasarkan Barrick dan Mount (1991) serta Soto dan John (2009) pihak manajemen sebaiknya menciptakan lingkungan yang membuat karyawan dapat berkooperatif dengan atasan ataupun dengan rekan kerja, membuat lingkungan yang menjunjung tinggi *attitude* kerja serta fleksibel terhadap pekerjaan yang diemban. Ketiga, untuk meningkatkan *conscientiousness* berdasarkan Soto dan John (2009) pihak manajemen sebaiknya membuat karyawan lebih sadar terhadap pekerjaannya, memastikan para karyawan dapat mengerjakan tugas secara teliti, terorganisir dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diemban, meningkatkan efisiensi pekerjaan dan mematuhi setiap peraturan dalam pencapaian tujuan. Keempat, untuk *neuroticism/emotional stability* lebih positif berdasarkan Soto dan John (2009) pihak manajemen sebaiknya menciptakan lingkungan yang nyaman, tidak menimbulkan stress atau tertekan, santai, memastikan para karyawan operasional memiliki emosi yang lebih stabil apabila ada masalah dalam pekerjaan maupun rekan kerja, selain itu memastikan para karyawan tetap tenang dalam menghadapi berbagai situasi yang menegangkan.

Kelima, untuk meningkatkan *openness to experience* berdasarkan Soto dan John (2009) pihak manajemen sebaiknya memastikan para karyawan mengungkapkan ide secara berbeda sesuai dengan gaya berpikir mereka, lebih kreatif, berdaya cipta, memberikan kesempatan karyawan mengenal hal-hal baru atau terbuka terhadap berbagai gagasan baru sesuai pemikiran para karyawan masing-masing. Keenam, untuk mengurangi stress kerja dan *intention to quit* pihak manajemen memastikan para karyawan PT Tirta Amarta Bottling Company sangat menyukai pekerjaannya yang sekarang, tidak pernah bosan pada pekerjaannya, antusias pada pekerjaannya dan sangat puas menerima pekerjaan yang diemban sekarang (Babin & Boles, 1998). Selain itu pihak manajemen bisa mengadakan gathering untuk para karyawan minimal setahun sekali, agar karyawan bisa merasakan keakraban, kekeluargaan antar karyawan dan menambah semangat dalam bekerja karena menjadi bentuk apresiasi kerja pihak perusahaan kepada karyawan.

Selanjutnya implikasi manajerial mengenai karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan secara teori mempengaruhi stres kerja karyawan, Berdasarkan hasil penelitian juga didapatkan hasil bahwa karakteristik karyawan mempengaruhi stres kerja. Dalam hal ini pihak manajemen sebaiknya memperhatikan karakteristik pekerjaan masing-masing karyawan baik sebelum maupun sesudah melamar pekerjaan. Perusahaan sebaiknya memberikan sebuah media untuk karyawan agar mereka mengetahui kemampuan dan *skill* mereka secara tepat dan pasti sehingga mereka ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan keahlian pekerjaan mereka. Maksud dari media tersebut adalah pada saat karyawan tersebut melamar ke suatu perusahaan dan melakukan wawancara, sebaiknya perusahaan melakukan teknik wawancara yang dapat mengetahui

karakteristik pekerjaan yang diinginkan dari si pelamar kerja, sehingga pelamar kerja nantinya dapat ditempatkan sesuai dengan karakteristik yang diinginkan dan pada saat menjalankan pekerjaannya, karyawan dapat bekerja dengan baik dan terhindar dari stres kerja karena ditempatkan pada pekerjaan yang menjadi *passion* atau yang diinginkan. Hal lain seperti rapat evaluasi, pertemuan tiap bagian yang dilakukan tiap akhir semester atau tiap akhir tahun juga dapat mengurangi stres kerja terutama dalam memperjelas karakteristik pekerjaan. Agar tidak jenuh dengan pekerjaan dan rutinitas yang monoton, perotasian karyawan untuk pekerjaan juga diperlukan, supaya karyawan dapat mempelajari pekerjaan baru, dalam hal ini tentu saja pihak perusahaan dapat mendiskusikan terlebih dahulu dengan para karyawan, apakah mereka setuju untuk dilakukan rotasi pekerjaan atau pemutasian tempat kerja misalnya ke cabang lain. Sehingga karyawan dapat terhindar dari stres kerja dan *intention to quit*. Sebab sebuah penghargaan dan kecintaan terhadap pekerjaan menjadikan karyawan menjadi loyal pada perusahaan dan mereka akan bekerja dengan senang hati karena merasa dihargai.

5.2 Saran dan Keterbatasan Penelitian

Saran

Untuk mengurangi stres kerja serta meningkatkan konsentrasi bekerja sehingga dapat mengurangi *intention to quit*, maka perlu kiranya peneliti memberikan saran untuk pihak perusahaan (personalia) dengan melihat dari dua sisi yaitu :

1. Dari sisi perusahaan, hendaknya perusahaan lebih selektif dalam merekrut karyawan, tidak hanya melihat pada *skill* dan *passion* yang dimiliki

karyawan, tetapi juga mengutamakan *personality* karyawan, karena kepribadian merujuk pada serangkaian karakteristik, temperamen, dan kecenderungan yang relative stabil, yang membentuk kemiripan dan perbedaan dalam perilaku setiap orang. Perusahaan hendaknya memberikan *jobdesk* / karakteristik pekerjaan yang jelas, secara *continue* memperbaiki dan mengevaluasi sistem manajemen perusahaan agar terorganisir secara baik. Perusahaan terbuka dan peduli pada masukan dan permasalahan karyawan baik itu yang berkaitan dari dalam maupun luar perusahaan. Supaya karyawan menjadi loyal, bersemangat kerja dan berkurangnya stres kerja yang berujung pada *intention to quit*.

2. Dari sisi karyawan, hendaknya sebagai karyawan mampu bersikap tegas dalam memilih suatu pekerjaan yang diberikan, karyawan berhak memberikan masukan yang membangun bagi perusahaan, apabila dirasa perusahaan terlalu memberikan pekerjaan yang berat dan dengan jam lembur yang melebihi kapasitas lembur. Karyawan lebih terbuka akan masalah yang dihadapi, berbagi dengan atasan yang bijaksana dan mampu mendengarkan serta memberikan solusi, karena dengan musyawarah maka permasalahan dapat teratasi. Karyawan hendaknya lebih peka dengan hal-hal yang membuat dirinya stres, lebih sadar dan mawas diri untuk mengatasi stres kerja yang dialami, karena dengan mengontrol diri dan memfokuskan diri dengan hal-hal positif maka karyawan akan terhindar dari stres kerja yang berujung pada *intention to quit*.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya dilakukan pada 1 perusahaan air mineral dalam kemasan. Dari 10 departemen yang ada di perusahaan hanya diambil dari 6 departemen saja. Selain itu masih banyak faktor-faktor penyebab stres kerja yang belum diteliti. Seperti faktor lingkungan kerja, gaji, faktor keluarga dan konflik kerja.

