

# BAB V

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Pada bagian ini akan disimpulkan hasil penelitian yang telah dilakukan yang dianggap bermanfaat bagi orang lain, khususnya bagi pekerja di seluruh perusahaan yang berada di Indonesia. Penelitian ini mencoba meneliti mengenai hubungan penghargaan diri dengan stres kerja karyawan yang bekerja di PT. Farika Beton Jakarta. Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan, berikut kesimpulannya:

1. Secara perhitungan dalam penelitian diketahui stres kerja dengan penghargaan diri terdapat hubungan negatif yang signifikan. Hasil tersebut sekaligus membuktikan hipotesis yang diajukan oleh peneliti yaitu ada hubungan antara stres kerja dengan penghargaan diri karyawan yang bekerja di PT. Farika Beton Jakarta.
2. Variabel stres kerja dan penghargaan diri bertanda (-) yang artinya hubungan yang negatif, dengan kata lain semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan maka semakin rendah rasa penghargaan dirinya, begitupun sebaliknya jika semakin rendah tingkat stres kerja karyawan maka semakin tinggi penghargaan diri karyawan yang bekerja di PT. Farika Beton Jakarta.
3. Berdasarkan kategorisasi subjek diketahui bahwa tingkat stres kerja yang dimiliki oleh karyawan yang bekerja di PT. Farika Beton Jakarta terdapat 4% di tingkat rendah, 66% di tingkat sedang dan 30% di tingkat tinggi.
4. Berdasarkan kategorisasi subjek diketahui bahwa tingkat penghargaan diri yang dimiliki oleh karyawan yang bekerja di PT. Farika Beton Jakarta terdapat 44% di tingkat rendah, 2% di tingkat sedang, dan 34% di tingkat tinggi.
5. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi menggunakan SPSS *for windows* v.20.0 didapatkan nilai normalitas antara variabel penghargaan diri sebesar

0.056 dan variabel stres kerja sebesar 0.133. Hal tersebut berarti data terdistribusi secara normal karena  $p > 0.05$

6. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi menggunakan SPSS *for windows* v.20.0 didapatkan nilai linearitas antara variabel penghargaan diri dengan stres kerja sebesar 0.969. Hal ini berarti variabel penghargaan diri dengan stres kerja adalah linear
7. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi menggunakan SPSS *for windows* v.20.0 didapatkan nilai korelasi antara variabel penghargaan diri dengan stres kerja sebesar -0.753 dengan signifikansi 0.000. Hal ini berarti terdapat hubungan yang negatif dan signifikan.

## 5.2 Saran

Setelah mengadakan penelitian dan menganalisa penelitian serta menyimpulkan data-data yang diperoleh, bagi karyawan dan perusahaan maupun penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan penghargaan diri dan stres kerja, berikut beberapa saran:

### 5.2.1 Saran Teoritis

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, terdapat beberapa saran teoritis yang dapat peneliti ajukan untuk menjadi bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya, diantaranya adalah:

1. Pada penelitian ini ditemukan adanya faktor-faktor yang belum terukur baik dari segi indikator maupun domain. Oleh sebab itu diharapkan pada penelitian selanjutnya perlu diperhatikan faktor-faktor lain seperti lama bekerja, dan jabatan.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah subjek, dikarenakan pada penelitian ini subjek yang didapat masih kurang banyak untuk mewakili populasi.

3. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel, untuk itu dalam penelitian selanjutnya perlu menambah variabel lain yang berpengaruh pada harga diri maupun stres kerja karyawan.

#### 5.2.2 Saran Praktis

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, terdapat beberapa saran praktis yang dapat peneliti ajukan untuk menjadi bahan pertimbangan dalam pembuatan kebijakan atau kepentingan perusahaan lainnya, diantaranya adalah:

1. Untuk pemegang atau pemangku kebijakan di sebuah perusahaan agar lebih memperhatikan tingkat stres kerja karyawan agar dapat memaksimalkan tingkat produktifitas karyawan bekerja.
2. Untuk pemegang atau pemangku kebijakan di sebuah perusahaan agar menggunakan translator agar dapat mempermudah komunikasi antara pekerja dalam negeri dan pekerja luar negeri.
3. Untuk pemegang atau pemangku kebijakan di sebuah perusahaan agar dapat memberlakukan kesetaraan terhadap pekerja dalam negeri dan pekerja luar negeri agar tidak terjadi diskriminasi.
4. Untuk pemegang atau pemangku kebijakan di sebuah perusahaan agar lebih memperhatikan tingkat penghargaan diri karyawan agar dapat memaksimalkan tingkat produktifitas karyawan bekerja.
5. Bagi karyawan agar dapat menjaga tingkat stres dalam bekerja sehingga tidak berpengaruh besar terhadap kehidupan sehari-hari terutama kehidupan di luar pekerjaan.