

BAB V **KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1. Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hubungan parsial antara iklim kerja organisasi dan karakteristik individu dengan stress kerja pada anggota Satuan Lalu-Lintas Polres Metro Bekasi. Populasi penelitian adalah seluruh personil Satlantas yang berjumlah 140 dan sampel ditetapkan mewakili jumlah populasi. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar kepada seluruh responden, dan dari penyebaran kuesioner tersebut terkumpul data primer sebanyak 125 (6 kuesioner rusak, dan 9 tidak dikembalikan). Teknik analisis menggunakan korelasi rank Spearman yang dilanjutkan dengan pengujian hipotesis dengan uji t.

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa ada hubungan yang negatif namun signifikan antara iklim kerja organisasi dengan stress kerja. Nilai koefisien korelasi yang negatif 0,711 memberikan arti bahwa semakin kondusif iklim kerja organisasi maka semakin rendah stress kerja. Perolehan t hitung adalah sebesar $-11,771 >$ dari t tabel $(-1,979)$ pada signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya hubungan parsial antara iklim kerja organisasi dengan stress kerja dapat diterima.

Hasil pengujian hipotesis ke dua berhasil membuktikan bahwa karakteristik individu memiliki hubungan negatif dengan stress kerja. Korelasi negatif sebesar 0,546 antara karakteristik individu ini terjadi secara signifikan berdasarkan perolehan sig hitung $< 0,05$ dan nilai t hitung $>$ t tabel $(-7,232 >$ -

1,979). Artinya, secara parsial karakteristik individu memang terbukti berkorelasi dengan stres kerja.

Dari dua variabel yang diteliti dapat diketahui bahwa iklim kerja organisasi merupakan variabel dominan atau memiliki hubungan paling kuat dengan stress kerja dibanding dengan karakteristik individu.

Dari empat dimensi stressor variabel iklim kerja organisasi, yang paling kuat hubungannya dengan stres kerja adalah stressor level individual, selanjutnya level ekstraorganisasional, level organisasional dan yang terakhir adalah stressor level kelompok.

Dari dua faktor karakteristik individu yaitu tipe kepribadian dan dukungan sosial diketahui bahwa hubungan antara tipe kepribadian dengan stres kerja lebih kuat dibandingkan dengan hubungan antara dukungan social dengan stress kerja. Koefisien korelasi diperoleh sebesar negatif 0,477 pada sig 0,000. Nilai t hitung adalah sebesar $-6,021 > -1,979$. Karena $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka dapat dinyatakan bahwa hubungan negatif yang terjadi antara tipe kepribadian dengan stres kerja adalah signifikan. Artinya, semakin mengarah kepada tipe kepribadian B (ke arah negatif) maka semakin rendah stres kerja.

Sedangkan hubungan antara dukungan sosial dengan stres kerja juga negatif. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,399 pada sig 0,000. Nilai t hitung adalah $4,082 >$ dari t tabel $(-1,979)$, dengan demikian dinyatakan bahwa dukungan sosial memiliki hubungan negatif dengan stres kerja. Hubungan negatif ini mengindikasikan bahwa jika dukungan sosial semakin tinggi dirasakan oleh personil, maka stres kerja akan terkoreksi menurun. Bukti pengujian korelasi ini

juga relevan dengan pengujian komparasi dengan tabulasi silang yang memperlihatkan bahwa ada perbedaan yang signifikan stres kerja berdasarkan dukungan sosial yang dirasakan, atau dengan kata lain, dukungan sosial memberikan efek moderasi (mengurangi) dampak stres pada pekerjaan.

Memperhatikan temuan penelitian ini yang berhasil membuktikan adanya hubungan negative dan signifikan antara variabel iklim kerja organisasi dan karakteristik individu dengan stress kerja dan iklim kerja sebagai variabel dominan, maka implikasi atau saran praktis yang dapat dilakukan oleh pihak manajemen (atau atasan) adalah :

- Upayakan hindari penjadwalan yang terlalu ketat yang melebihi batas kemampuan anggota. Jika tugas terlalu besar dan/atau jumlah anggota terbatas, tetapkan prioritas dan tunda aktivitas yang belum perlu. Kemampuan mengambil keputusan merupakan tugas terpenting agar tidak semua beban harus dipikul oleh anggota.
- Pastikan bahwa anggota benar-benar beristirahat (misalnya, tidur, berekreasi dengan keluarga dan lainnya) pada waktu istirahat/cuti, sehingga dipastikan ia akan segar kembali saat kembali bertugas.
- Bersikap realistis. Jangan memerintahkan anggota untuk melaksanakan tugas yang secara akal sehat jelas di luar batas kemampuannya. Misalnya menugaskan anggota untuk menyidik ke TKP yang jauh tanpa sarana transportasi/ongkos. Upayakan melengkapi anggota dengan kebutuhan minimalnya agar dia bisa bertugas optimal.

- Jangan melupakan latihan-latihan kesamaptaaan rutin setiap hari. Selain menjaga kebugaran fisik, juga menyegarkan mental.
- Berikan makanan dan vitamin yang cukup untuk anggota.
- Biasakan anggota untuk langsung memecahkan/menyelsaikan masalah selagi masalah itu masih kecil/mudah. Jangan biarkan masalah menumpuh, karena akan menjadi sumber Distres.
- Selalu arahkan anggota untuk berpikir positif, termasuk dalam keadaan-keadaan yang paling darurat
- Berikan perhatian khusus pada anggota, seperti ingat nama-nama mereka satu per satu, menanyakan kesehatan/keluarga mereka, berkunjung ke kediaman anggota, periksa kelengkapan anggota dengan teliti (termasuk senjata apinya) dan usahakan untuk memenuhi secepatnya jika ada kekurangan, dengarkan keluhan-keluhan mereka, bantu sebisanya, paling sedikit dengan ucapan-ucapan yang membesarkan hati/semangat dan menunjukkan simpati.

5.2. Saran

Karena adanya keterbatasan penelitian dalam hal generalisasi hasil, maka penelitian yang dilakukan di lingkungan Polres Metro Bekasi ini tidak bisa diclaim merepresentasikan semua anggota Satlantas di Polres maupun Polda yang lain, karena adanya perbedaan kondisi dan situasi di lapangan. Untuk itu, diperlukan penelitian lanjutan tentang stress kerja, iklim kerja organisasi dan karakteristik individu dengan menambangkan sampel atau dengan memodifikasi variabel. Temuan ini mungkin hanya suatu gejala yang nampak di permukaan saja

dan masih perlu dilakukan penelitian lanjutan, sehingga memperoleh hakekat yang sebenarnya.

Penelitian ini juga berhasil membuktikan teori yang menyatakan bahwa ada perbedaan stress kerja berdasarkan karakteristik individu (tipe kepribadian dan dukungan social). Dengan demikian, variabel yang disarankan untuk penelitian lanjutan adalah memasukkan variabel kinerja ke dalam model, karena secara teoritis juga memiliki keterkaitan dengan stress kerja maupun tipe kepribadian. Teknik analisis yang disarankan untuk penelitian lanjutan adalah teknik analisis jalur, sehingga dapat diprediksi pengaruh langsung maupun tidak langsung antara variabel independen terhadap variabel dependen, maupun efek moderasi variabel perbedaan individu (tipe kepribadian dan dukungan social atau bisa ditambahkan dengan variabel lain seperti keturunan, usia, dan kemampuan pribadi) pada hubungan stressor (sumber stress) dengan stress dan dampaknya terhadap kinerja.

