

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Pada variabel Kepribadian Tipe A, indikator bersifat agresif (*aggressive*) yang paling dominan menentukan stres kerja atau yang tertinggi pengaruhnya yaitu sebesar 36,12%, diburu waktu (*a sense of time urgency*) sebesar 35,80% dan terakhir adalah rasa permusuhan (*hostility*) sebesar 28,08%.

Berdasarkan kajian pustaka dan deskripsi hasil penelitian yang telah dilakukan dan diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan, bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepribadian tipe A dengan stres kerja pada Karyawan Kantor Cabang BPU. Rosalia Indah di Tangerang. Tingkat kepribadian tipe A tinggi akan mempengaruhi stres kerja, sebaliknya tingkat kepribadian tipe A rendah akan mengakibatkan rendahnya stres kerja karyawan.

Stres kerja karyawan ditentukan oleh kepribadian tipe A sebesar 10,92% dan sisanya sebesar 89,08 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti kebijakan perusahaan, lingkungan kerja, ambiguitas peran, dukungan sosial, keadaan ekonomi dan kemampuan penguasaan teknologi.

#### **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepribadian tipe A dengan stres kerja Karyawan Kantor Cabang BPU. Rosalia Indah di Tangerang. Hal ini membuktikan bahwa

kepribadian tipe A merupakan salah satu faktor yang menentukan stres kerja karyawan.

Implikasi dari penelitian ini adalah BPU. Rosalia Indah harus dapat memberikan motivasi semangat kerja karyawannya yang memiliki kepribadian tipe A agar tidak mudah berada pada situasi stres kerja.

Dari hasil pengolahan data, terlihat bahwa karyawan yang memiliki kepribadian tipe A yang tinggi, akan lebih besar mengalami kondisi stres kerja. Hal yang perlu dilakukan oleh perusahaan adalah membuat rancangan motivasi dan pendekatan yang efektif untuk diberikan kepada karyawan agar tidak mudah berada pada kondisi stres kerja. Hal ini diutarakan, karena menurut hasil perolehan skor rata-rata indikator kepribadian tipe A, indikator agresif (*aggressive*) adalah yang tertinggi dari tiga indikator lainnya, yaitu sebesar 36,12%.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan di atas, saran-saran yang kiranya dapat diberikan oleh peneliti dalam mengurangi stres kerja adalah:

1. Dalam menghadapi persaingan dunia kerja, perusahaan perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia antara lain dengan meminimalisir terjadinya stres kerja para karyawan, salah satunya dengan cara melakukan pendekatan dan motivasi yang efektif bagi mereka yang memiliki kecenderungan kepribadian tipe A. Kepribadian tipe A yang dimiliki oleh karyawan hanya dapat dikelola atau ditangani dengan baik oleh karyawan

itu sendiri. Sebaiknya, perusahaan dapat memberikan pendekatan dan motivasi lebih awal tentang pengetahuan seputar psikologis seperti halnya kepribadian tipe A dan hal ini akan sangat bermanfaat bagi karyawan untuk dapat menyikapi lebih awal sebelum stres kerja yang dirasakan dalam jangka panjang berdampak lebih besar.

2. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, bahwa dalam menyikapi kepribadian tipe A melalui faktor bersifat diburu waktu, sebaiknya perusahaan dapat memberikan kapasitas pekerjaan yang proporsional kepada karyawan dengan tetap mengedepankan prinsip efisiensi dan efektifitas. Dalam indikator agresif, sebaiknya pihak perusahaan dapat mengelola dengan baik hal tersebut sebagai penunjang semangat kerja karyawan dan persaingan yang sehat untuk menciptakan kondisi kerja yang kondusif dengan prosedur yang lebih tepat dan sesuai. Sedangkan untuk faktor terakhir yaitu rasa permusuhan, sebaiknya perusahaan dapat melakukan berbagai bentuk kegiatan antar unit kerja sebagai wadah menjalin kebersamaan antar karyawan, dapat pula sebagai sarana *refreshing* bagi karyawan.
3. Perusahaan sebaiknya dapat lebih memperhatikan kondisi psikologis para karyawan, keseimbangan antara psikologis dan non-psikologis sangat berperan penting dalam menciptakan karyawan yang dapat lebih menghargai, tidak hanya dedikasinya terhadap pekerjaan/perusahaan tetapi juga bagaimana karyawan lebih menghargai hidupnya.

4. Karyawan yang memiliki kecenderungan kepribadian tipe A cukup banyak dan sejauh pengamatan peneliti stres kerja yang dirasakannya cukup positif dalam penyelesaian pekerjaan yang maksimal. Namun jika tidak dikelola dengan baik dalam jangka panjang dapat berakibat destruktif, khususnya dalam segi kinerja karyawan nantinya.