

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Stres Kerja dan Pelecehan Seksual terhadap Perilaku Menyimpang di tempat kerja pada Karyawan PT. Makmur Karya Pangan di Bekasi”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara stres kerja terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja.
- 2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelecehan seksual terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja.
- 3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) antara stres kerja dan pelecehan seksual terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja.

Berdasarkan kajian teoretik dan deskripsi hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara stres kerja dan pelecehan seksual terhadap perilaku menyimpang pada karyawan PT. Makmur Karya Pangan di Bekasi yaitu sebesar 52% sedangkan sisanya 48% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Persamaan regresi berganda $\hat{Y} = 22,811 + 0,384 X_1 + 0,383 X_2$. Dari model persamaan regresi berganda di atas dapat diinterpretasikan bahwa, apabila stres kerja (X_1) mengalami peningkatan sebesar 1 poin, maka perilaku

menyimpang (Y) akan meningkat sebesar 0,384 pada konstanta sebesar 22,811. Sementara itu, apabila pelecehan seksual (X_2) mengalami peningkatan sebesar 1 poin maka perilaku menyimpang (Y) akan meningkat sebesar 0,383 pada konstanta 22,811.

5.1.1 Stres Kerja terhadap Perilaku Menyimpang

Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja pada karyawan PT. Makmur Karya Pangan di Bekasi. Perilaku menyimpang ditentukan oleh stres kerja sebesar 41% dan sisanya 59% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Persamaan regresi $\hat{Y} = 33,955 + 0,623 X_1$. Koefisien X_1 bernilai positif artinya terdapat pengaruh antara stres kerja dengan perilaku menyimpang. Hal tersebut menjelaskan, jika karyawan mendapatkan stres kerja yang semakin tinggi, maka perilaku menyimpang juga semakin tinggi. Sebaliknya, jika stres kerja semakin rendah maka semakin rendah pula perilaku menyimpang.

5.1.2 Pelecehan Seksual terhadap Perilaku Menyimpang

Pelecehan Seksual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja pada karyawan PT. Makmur Karya Pangan di Bekasi. Perilaku menyimpang ditentukan oleh pelecehan seksual sebesar 42% dan sisanya 58% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Persamaan regresi $\hat{Y} = 33,955 + 0,623 X_1$. Koefisien X_1 bernilai positif artinya terdapat pengaruh antara stres kerja dengan perilaku menyimpang. Hal tersebut menjelaskan, jika pelecehan seksual semakin tinggi, maka perilaku

menyimpang juga semakin tinggi. Sebaliknya, jika pelecehan seksual semakin rendah, maka semakin rendah pula perilaku menyimpang.

5.1.3 Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, diketahui bahwa stres kerja dan pelecehan seksual memiliki pengaruh positif secara bersama-sama atau simultan terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja pada karyawan PT. Makmur Karya Pangan di Bekasi. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dan pelecehan seksual memiliki peranan yang penting dalam menentukan peningkatan dan penurunan perilaku menyimpang karyawan di tempat kerja. Hasil tertinggi pada perilaku menyimpang di dominasi oleh faktor *production deviance* sebesar 26,21% dengan permasalahannya berorientasi dengan kerugian yang dihasilkan terhadap perusahaan. Pada variabel stres kerja di dominasi oleh faktor kelompok sebesar 29,68% dengan permasalahannya berorientasi pada hubungan antar karyawannya. Sedangkan pada variabel pelecehan seksual di dominasi oleh pelecehan *gender* sebesar 50,13% dengan permasalahan intinya berorientasi pada pelecehan secara verbal yang tidak diinginkan maupun secara tertulis.

Implikasi dari studi penelitian ini adalah untuk perusahaan bisa memperhatikan lebih baik keamanan dan kenyamanan para karyawannya dan memperbaiki kebijakan perusahaan agar menekan kerugian yang didapat dan mencegah meningkatnya stres kerja, pelecehan seksual dan perilaku menyimpang karyawan terhadap perusahaan. Penelitian ini telah dapat membuktikan secara empiris, bahwa stres kerja dan pelecehan seksual merupakan faktor yang dapat mempengaruhi perilaku menyimpang karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Saran-saran untuk penelitian lanjutan:
 - a. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel lain yang memungkinkan dapat mendukung variabel terikat perilaku menyimpang.
 - b. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan obyek/tempat penelitian yang sama atau dengan obyek penelitian yang berbeda dengan variabel yang sama.
- 2) Saran-saran yang ditujukan untuk PT. Makmur Karya Pangan:
 - a. Untuk variabel perilaku menyimpang, saran yang diberikan untuk PT. Makmur Karya Pangan yaitu: Pertama, perusahaan perlu memperbaiki

kebijakan atau norma-norma perusahaan dengan lebih tegas lagi. Permasalahan utama perilaku menyimpang berkaitan dengan norma-norma perusahaan, perlu diberikan ketentuan sanksi atau denda yang lebih tegas lagi untuk para karyawan yang melanggar sejumlah norma contohnya mengenai keterlambatan masuk jam kerja, berbohong mengenai jumlah jam kerja atau memperlama waktu jam istirahat. Kedua, perusahaan perlu memperhatikan keamanan dan kenyamanan para karyawannya, untuk menekan semakin tingginya perilaku menyimpang dan kerugian yang terjadi. Sehingga karyawan akan berpikir dua kali bahkan lebih untuk melakukan perilaku menyimpang di tempat kerja dan nantinya akan berdampak bagi kemajuan dan kesejahteraan perusahaan.

- b. Untuk variabel stres kerja, saran yang diberikan untuk PT. Makmur Karya Pangan yaitu: Pertama, sesuai dengan poin sebelumnya, perusahaan harus memperhatikan kenyamanan kondisi fisik perusahaan seperti pencahayaan yang cukup dan lain-lain, para pemangku jabatan atau atasan juga perlu memberikan tugas secara baik dan jelas untuk bawahannya atau karyawannya, kerjasama yang baik sangat dibutuhkan dalam terciptanya keselarasan bekerja di perusahaan. Kedua, perusahaan perlu memberikan program *gathering* atau rekreasi bersama, hal ini dilakukan agar karyawan dapat memulai hubungan

yang baik sehingga tercipta kerjasama yang baik dan keharmonisan dalam perusahaan.

- c. Untuk variabel pelecehan seksual, dalam hal ini dibutuhkan perhatian lebih dalam menyikapi permasalahan tersebut. Untuk perusahaan, diharapkan mempertegas kebijakan dan memberikan perlindungan untuk para karyawannya, selain memberikan sanksi tegas ataupun surat teguran dan peringatan, juga diperlukan adanya edukasi atau wadah seperti program konseling kerja. Peran konselor dalam konseling karyawan sangat penting sekali dalam dunia kerja, khususnya mengenai permasalahan yang dihadapi karyawan seperti halnya masalah pelecehan seksual, pengembangan karier dan kesehatan mental karyawan agar karyawan merasa nyaman dengan diri dan lingkungannya. Permasalahan pelecehan seksual sangat sensitif dalam lingkungan pekerjaan, perlunya pembekalan pengetahuan dan edukasi diri dalam menyikapi hal tersebut sejak awal sebelum mendapatkan perlakuan negatif tersebut. Diharapkan para karyawan dapat mencari pengetahuan tersebut dalam beberapa buku maupun secara *online* dan keamanan serta kenyamanan para karyawan telah dijamin dan mendapat pengakuan hukum. Hal ini menjelaskan pentingnya mediasi pihak perusahaan terhadap para karyawan yang mendapatkan masalah, karena hal ini akan berkaitan dengan citra perusahaan.