

BAB 5

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan peran tipe kepribadian sebagai moderator dalam hubungan antara pengaruh stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif ini, didapatkan beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan PT. Hyup Sung Indonesia. Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami, maka semakin tinggi pula tingkat perilaku kerja kontraproduktif yang dilakukan oleh para karyawan.
2. *Agreeableness* mampu memoderasi pengaruh stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif yang dilakukan. Tingkat kepribadian *agreeableness* yang tinggi dapat mengurangi dampak stres kerja yang memicu terjadinya perilaku kerja kontraproduktif yang dilakukan oleh karyawan PT. Hyup Sung Indonesia.
3. *Conscientiousness* memoderasi pengaruh stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif yang dilakukan oleh karyawan PT. Hyup Sung Indonesia. Tingkat kepribadian *conscientiousness* yang tinggi dapat mengurangi dampak stres kerja yang memicu terjadinya perilaku kerja kontraproduktif yang dilakukan oleh karyawan.

B. IMPLIKASI

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan implikasi sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini merupakan pengujian baru dari beberapa penelitian terdahulu, sehingga diharapkan mampu menambah pengetahuan dalam lingkup bidang manajemen secara umum, dan sumber daya manusia secara khusus. Dengan adanya temuan baru mengenai tipe kepribadian *agreeableness* dan *conscientiousness* dalam mengurangi pengaruh stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif yang dilakukan oleh seseorang, dapat memberikan gambaran bagaimana pengaruh stres kerja dapat dikurangi sehingga perilaku kerja kontraproduktif juga dapat dihindari.

2. Secara Praktis

Berdasarkan beberapa temuan dalam penelitian ini, PT. Hyup Sung Indonesia diharapkan dapat melakukan beberapa upaya yang memungkinkan untuk diimplementasikan sebagai program dalam rangka mengatasi tingkat stres kerja dan perilaku kerja kontraproduktif yang dapat dilakukan oleh karyawan yaitu perusahaan dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai dasar dalam menentukan persyaratan dalam merekrut karyawan baru. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan perusahaan dapat menentukan persyaratan dalam perekrutan sesuai dengan hasil dari

penelitian ini seperti mampu bekerja sama dalam tim, pekerja keras, memiliki sopan santun, terorganisir, disiplin, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, teliti, dan jujur agar dapat meminimalisir dampak stres kerja yang berujung pada perilaku kerja kontraproduktif yang dilakukan oleh karyawan baru.

Untuk karyawan lama yang saat ini bekerja di PT. Hyup Sung Indonesia sendiri, sesuai dengan hasil dari penelitian ini, tingkat kepribadian *agreeableness* dan *conscientiousness* dari para karyawan sudah tergolong tinggi, sehingga sudah cukup meminimalisir perilaku kerja kontraproduktif yang dilakukan oleh karyawan yang diakibatkan oleh stres kerja yang dialami oleh mereka.

Pada hasil penelitian ini, tingkat stres kerja yang dialami oleh para karyawan PT. Hyup sung Indonesia cukup tinggi, sehingga penulis menyarankan beberapa tindakan yang dapat dilakukan untuk mengurangi tingkat stres kerja yang dialami karyawan. Tindakan-tindakan yang dimaksud yaitu seperti membagi tugas atau pekerjaan secara merata kepada setiap karyawan sesuai dengan perannya, agar beban yang dirasakan karyawan yang dapat memicu stres kerja dapat berkurang. Selain itu, perusahaan dapat memberlakukan batas maksimal waktu lembur bagi karyawan agar karyawan dapat memiliki waktu untuk melakukan aktivitas lain diluar pekerjaannya. Perusahaan juga

dapat mempermudah izin cuti dari karyawan selama memiliki alasan yang pasti, sehingga para karyawan dapat beristirahat dan menikmati cuti mereka.

Tindakan lain yang dapat dilakukan yaitu memberikan ruang bagi karyawan untuk menceritakan apa yang menjadi beban, kendala, atau hambatan yang dapat menyebabkan meningkatnya stres kerja, serta memberikan nasihat-nasihat atau bantuan yang diperlukan oleh karyawan atas pekerjaannya. Terakhir, perusahaan dapat memberikan penghargaan atau *reward* kepada karyawan sebagai apresiasi atas kinerja karyawan. *Reward* yang dapat diberikan tidak selalu berupa uang, namun bisa juga berupa pujian dengan memberikan penghargaan karyawan terbaik, atau dengan memberikan promosi kenaikan gaji atau jabatan.

C. KETERBATASAN PENELITIAN

Keterbatasan dari penelitian ini adalah kesibukan dari para karyawan dalam memenuhi target pencapaian kerja mereka membuat peneliti tidak bisa banyak berinteraksi langsung dengan responden. Distribusi kuesioner dilakukan oleh masing-masing kepala bagian, sehingga memungkinkan adanya kurang pemahaman mengenai isi dari pernyataan kuesioner. Hal ini membuat beberapa kuesioner tidak merekam jawaban responden dengan baik dan lengkap karena selain perbedaan pemahaman, juga terdapat perbedaan kondisi yang

mungkin dirasakan karyawan yang dipengaruhi oleh waktu dan keadaan mereka sewaktu mengisi kuesioner tersebut.

Berikutnya, sebagian besar responden adalah perempuan sehingga hasil dari penelitian ini lebih bersudut pandang para perempuan. Penelitian berikutnya diharapkan mampu dilakukan dengan memberikan proporsi sudut pandang yang lebih besar lagi terhadap responden laki-laki. Selain itu, penelitian ini memiliki responden yang tidak terukur di setiap bagiannya sehingga penelitian selanjutnya diharapkan mampu meneliti secara rata tiap bagian-bagian dari perusahaan agar hasil yang didapatkan dapat lebih menggambarkan kondisi dari masing-masing bagian.

Selain itu, keterbatasan lain dalam penelitian ini adalah jenis karyawan yang tidak beragam. Penelitian ini lebih berfokus pada karyawan PT. Hyup Sung Indonesia yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi bulu mata palsu, sehingga hampir sebagian besar dari responden merupakan buruh pabrik yang bekerja sesuai dengan masa kontrak dari masing-masing karyawan. Maka, diharapkan penelitian berikutnya dapat memiliki responden yang lebih beragam dan tidak terikat dengan waktu kontrak kerja sehingga jawaban dari responden tidak akan dipengaruhi oleh faktor lain seperti kontrak karyawan yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan agar tidak melanggar kontrak yang telah disepakati.