

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *occupational self-efficacy* dengan stres kerja pada karyawan produksi UPT X. Hal tersebut dapat dilihat dari koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar -0,614 dengan taraf signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,050$). Artinya semakin tinggi *occupational self-efficacy* maka semakin rendah stres kerja pada karyawan produksi di UPT X. Sebaliknya semakin rendah *occupation self-efficacy* maka semakin tinggi stres kerja pada karyawan produksi di UPT X.

Sedangkan dari hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan produksi di UPT X memiliki *occupational self-efficacy* yang rendah dengan prosentase subjek 50% dan stres kerja yang tinggi dengan prosentase subjek 50%. Hasil penelitian ini memperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,377. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa *occupational self-efficacy* memiliki kontribusi 37,7% terhadap stres kerja sedangkan 62,3 % dipengaruhi oleh faktor seperti *individual stressor* (meliputi konflik peran, tipe kepribadian, *self control* dan daya tahan psikologis), *extra organizational stressor* (meliputi perubahan sosial, perubahan teknologi, perubahan ekonomi dan keluarga, ras dan komunitas), *organizational stressor* (meliputi kebijakan organisasi, struktur organisasi, lingkungan organisasi dan proses dalam organisasi), *group stressor*

(meliputi kurangnya kebersamaan, dukungan sosial dan konflik antar individu maupun antar grup).

B. Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan dari hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Bagi perusahaan, untuk menurunkan tingkat stres pada karyawan produksi perusahaan bisa meningkatkan *occupational self-efficacy* karyawan yaitu dengan cara meningkatkan kemampuan *level* misalnya kemampuan dalam mengatur strategi pada pekerjaan yang sulit, kemudian meningkatkan kemampuan *strenght* seperti kemampuan dalam menyelesaikan target pekerjaan. Yang terakhir yaitu dengan meningkatkan kemampuan *generality* misalnya kemampuan dalam menyelesaikan bermacam-macam pekerjaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan faktor lain seperti *individual stressor* (meliputi konflik peran, tipe kepribadian, *self control* dan daya tahan psikologis), *extra organizational stressor* (meliputi perubahan sosial, perubahan teknologi, perubahan ekonomi dan keluarga, ras dan komunitas), *organizational stressor* (meliputi kebijakan organisasi, struktur organisasi, lingkungan organisasi dan proses dalam organisasi), *group stressor* (meliputi kurangnya kebersamaan, dukungan sosial dan konflik antar individu maupun antar grup). Diharapkan untuk peneliti selanjutnya saat

proses pengambilan data untuk bertemu langsung dengan subjek agar menghindari *faking good* atau *faking bad*. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan kriteria subjek yang berbeda seperti pada karyawan non produksi agar dapat membedakan tingkat stres kerja yang dialami pada subjek bagian produksi dan bagian non produksi.