

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul “Analisis pengaruh *social support* dan *the lack of promotional opportunity* terhadap *job stress* serta implikasinya pada *career commitment* : telaah pada karyawan PT XYZ” yang telah peneliti lakukan menggunakan teknik analisa *structural equation modeling* (SEM), dan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan profil responden, dapat dilihat mayoritas responden dalam penelitian ini yaitu:
  - a) Yang berjenis kelamin perempuan, sebanyak 89 orang atau sebesar 58%.
  - b) Yang berusia 23 – 27 tahun, sebanyak 82 orang atau sebesar 54%.
  - c) Yang berstatus sebagai karyawan tetap, sebanyak 153 orang atau sebesar 100%.
  - d) Lama bekerja dari rentang waktu 3 – 4 tahun, sebanyak 88 orang atau sebesar 58%.
  - e) Dengan pendidikan terahir S1, sebanyak 141 orang atau sebesar 92%.
  - f) Dengan jabatan sebagai *staff/officer*, sebanyak 144 orang atau sebesar 94%.
  - g) Divisi *back office operations*, sebanyak 43 orang atau sebesar 28%.
  - h) Dengan status *single*, sebanyak 104 orang atau sebesar 68%.

2. Dari hasil penelitian yang telah karyawan PT XYZ lakukan memiliki pengaruh negatif antara *social support* terhadap *job stress* dengan hasil *standard coefficient* sebesar -0.327 dengan *P-value* sebesar 0.000.
3. Berdasarkan hasil penelitian karyawan PT XYZ mengungkapkan bahwa mereka memiliki pengaruh positif antara *the lack of promotional opportunity* terhadap *job stress* dengan hasil *standard coefficient* sebesar 0.371 dengan *P-value* sebesar 0.000.
4. Kemudian dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan PT XYZ memiliki pengaruh negatif antara *job stress* terhadap *career commitment* dengan hasil *standard coefficient* sebesar -0.360 dengan *P-value* sebesar 0.000.

## 5.2 Saran

### 5.2.1 Saran untuk Perusahaan

1. Pada hasil penelitian variabel *social support* terdapat indikator yang menunjukkan nilai *mean* paling kecil yaitu 4.333. Dalam indikator ini mengatakan bahwa atasan karyawan secara rutin mengapresiasi pekerjaan yang dilakukannya. Sehingga peneliti menyarankan agar perusahaan memberikan apresiasi kepada karyawan dan atasan seperti ucapan terima kasih untuk karyawan yang sudah berkinerja baik, memberikan pujian dan bisa juga dengan *reward* seperti memberikan bonus untuk karyawan yang berprestasi tapi disesuaikan juga dengan *financial* perusahaan dan mengadakan kegiatan *outbond* diluar kantor agar karyawan tidak jenuh karena bekerja sepanjang hari, semua itu dilakukan agar merasa dihargai

akan kerja kerasnya selama ini, selain itu berupa penghargaan dengan mengadakan karyawan *of the month* seperti dipilihnya karyawan terbaik setiap 6 bulan sekali kepada karyawan maka karyawan bekerja dengan giat dan semangat agar mendapatkan hasil yang maksimal. Karena dengan begitu, baik karyawan atau atasannya akan bekerja dengan penuh dedikasi dan mampu membuat perusahaan menjadi lebih maju.

2. Pada hasil penelitian variabel *the lack of promotional opportunity* terdapat indikator yang menunjukkan nilai *mean* paling besar yaitu 3.039. Dalam indikator ini mengatakan bahwa perusahaan ini banyak memiliki peluang promosi untuk karyawan. Sehingga peneliti menyarankan agar perusahaan menetapkan kebijakan promosi berdasarkan kriterianya seperti yang pertama *promotional opportunity based on seniority*, berarti perusahaan memberikan promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan. *Promotional opportunity based on competency*, berarti perusahaan harus mengukur dan menentukan kompetensi karyawan seperti performa kinerjanya. Namun promosi bisa berbentuk *horizontal* atau *vertical*, yakni *horizontal* seperti seorang *staff* naik ke posisi *supervisor* lalu *vertical* yakni seperti *staff marketing* ke posisi *staff back office operations*. Akan tetapi perlu di ingat bahwa promosi harus dilakukan dengan *fair* (adil), *open* (terbuka) dan *belief* (kepercayaan). Dengan adanya kedua kategori tersebut maka karyawan akan bekerja dengan penuh semangat, merasakan semua divisi didalam perusahaan serta memicu karyawan untuk bersaing secara sehat dengan rekan kerjanya dan

tentunya ini menjadi bantu loncatan bagi karir karyawan di suatu perusahaan.

3. Pada hasil penelitian variabel *job stress* terdapat indikator yang menunjukkan nilai *mean* paling besar yaitu 4.215. Dalam indikator ini mengatakan bahwa karyawan merasa kewalahan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Sehingga peneliti menyarankan agar perusahaan memberikan pekerjaan kepada karyawan dengan porsi yang sesuai dan jika pada waktu-waktu tertentu karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan cepat dan maksimal maka perusahaan memberikan waktu yang cukup untuk karyawan menyelesaikan tugasnya tersebut dengan maksimal, karena setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda. Adapun beberapa saran lainnya jika tugas tersebut harus selesai tepat waktu maka perusahaan harus membebankan tugas itu kepada satu divisi agar karyawan dapat bertukar pikiran dan *sharing* sehingga karyawan tidak merasa frustrasi dengan tugas tersebut.
4. Pada hasil penelitian variabel *career commitment* terdapat indikator yang menunjukkan nilai *mean* paling kecil yaitu 4385. Dalam indikator ini mengatakan bahwa karyawan senang mendiskusikan karirnya dengan rekan kerjanya. Sehingga peneliti menyarankan agar perusahaan membuat yang pertama yaitu *career planning* tujuannya agar karyawan sadar akan personal *skill*nya agar menetapkan rencana untuk mencapai tujuan tertentu contohnya seperti membuat penilaian prestasi tahunan agar karyawan dapat melihat perencanaan karir seperti apa yang cocok untuknya,

selanjutnya *career management* tujuannya agar karyawan lebih memahami dan mengembangkan *skill*nya yang tentunya untuk digunakan secara *efektif* dan yang terakhir *career development* tujuannya untuk berkontribusi pada eksplorasi, pembentukan, kesuksesan serta memajukan karir karyawan contohnya seperti, mengadakan *workshop* dengan begitu karyawan kaya akan pengetahuan dan informasi. Dengan begitu maka karyawan akan sadar tentang keterampilan dan minatnya di dalam perusahaan sehingga dia akan berkomitmen terhadap karirnya.

### **5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya**

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah disimpulkan diatas, maka adapun saran peneliti untuk penelitian selanjutnya yaitu:

1. Bagi peneliti selanjutnya mungkin bisa menggunakan objek yang berbeda seperti di industri manufaktur dengan jumlah sample yang lebih banyak karena beda industri beda fenomena yang terjadi oleh karena itu, penelitian yang dilakukan bisa lebih mengeksplor lagi .
2. Kemudian daripada itu mungkin peneliti dapat menambahkan variabel lain seperti *work routinization* dan *role clarity* yang berpengaruh terhadap *job stress* yang terdapat pada jurnal Vathsala Wickramasinghe (2016) karena penelitian ini tidak menggunakan kedua variable tersebut dikarenakan tidak ada fenomenanya.