

BAB V

PENUTUP

Bab ini merupakan kesimpulan dari hasil yang telah disajikan pada bab sebelumnya. Bab ini berisikan kesimpulan, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya. Penelitian ini akan merangkum dan membahas tujuan penelitian, yang mana tujuan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui keterkaitan antara variabel kecerdasan emosional dan kesesuaian personal-organisasi terhadap stres kerja, serta stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif.

5.1 Kesimpulan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu kecerdasan emosional, kesesuaian personal-organisasi, stres kerja, dan perilaku kerja kontraproduktif. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner terhadap karyawan Adira Finance Padang sebanyak 88 orang.

Seperti yang telah dijelaskan dalam bab-bab sebelumnya, ada tiga hipotesis yang diajukan dan dari hasil analisis menunjukkan bahwa dua hipotesis signifikan dan satu hipotesis tidak signifikan. Serta semua hipotesis adalah jawaban dari pertanyaan penelitian yang diajukan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian SEM (*structural equation modeling*) dengan *SmartPLS* menyimpulkan sebagai berikut:

1. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang pengaruh kecerdasan emosional dan kesesuaian personal-organisasi terhadap stres kerja serta pengaruh stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif karyawan Adira Finance cabang Padang. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan distribusi kuesioner kepada karyawan Adira Finance Padang. Pengukuran variabel dalam penelitian ini adalah dua puluh enam item untuk kecerdasan emosional, sembilan item untuk kesesuaian personal-organisasi, enam item untuk stres kerja, dan tiga puluh empat item untuk perilaku kerja kontraproduktif. Data diolah dengan menggunakan *SmartPLS 3.0*.
2. Berdasarkan uji hipotesis, kecerdasan emosional berpengaruh signifikan dan berhubungan negatif terhadap stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan, maka akan semakin rendah stres kerja yang akan dimiliki oleh karyawan Adira Finance cabang Padang. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik akan mampu mengendalikan tingkat stresnya, mampu mengenali keadaan emosional mereka, mampu mengekspresikan emosi kepada orang lain dan mampu menciptakan hubungan pribadi yang bermanfaat. Seseorang dengan kecerdasan emosional yang baik akan mampu mengendalikan tekanan eksternal yang diterima. Jika seseorang mempunyai kontrol diri yang baik dan bisa berinteraksi sosial maka dapat menurunkan stres yang mereka terima.
3. Berdasarkan uji hipotesis, kesesuaian personal-organisasi berpengaruh signifikan dan berhubungan negatif terhadap stres kerja. Hal ini

menunjukkan bahwa semakin tinggi kesesuaian antara seseorang dengan organisasi maka akan semakin rendah stres kerja yang akan dimiliki oleh karyawan Adira Finance cabang Padang. Jika nilai-nilai dan kultur yang dimiliki antara karyawan dan perusahaan mampu bersinergi dengan baik maka kesesuaian personal-organisasi dapat dicapai. Kesesuaian juga dapat dicapai jika individu-organisasi saling dapat memenuhi kebutuhan diantara mereka dan individu mampu memberi kontribusi sesuai yang diharapkan perusahaan. Jadi jika kesesuaian antara individu dan organisasi tercapai maka stres kerja yang diterima individu akan rendah dan mampu dikendalikan dengan baik.

4. Berdasarkan uji hipotesis, stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap karyawan untuk melakukan perilaku kerja kontraproduktif. Saat individu mengalami stres dalam bekerja, hal itu tidak berarti individu harus memiliki stres agar menghasilkan perilaku kerja yang kontraproduktif. Banyak faktor lain yang bisa menyebabkan karyawan melakukan perilaku kerja kontraproduktif seperti faktor budaya, kurangnya kecerdasan emosional yang dapat dilihat dari kurangnya kontrol diri karyawan dan masih longgarnya pengawasan kerja oleh organisasi sehingga adanya kesempatan bagi karyawan untuk melakukan perilaku kerja yang kontraproduktif. Beberapa stres juga mampu mendorong perubahan positif pada seseorang dengan memacu semangat kerja dan motivasi yang tinggi. Stres juga bisa menghasilkan kreativitas dalam situasi yang kompetitif. Jadi

pada beberapa individu, stres tidak selalu menghasilkan perilaku negatif dan kontraproduktif. Perilaku kerja kontraproduktif dapat tetap terjadi walaupun individu sedang tidak memiliki stres kerja, tetapi juga dapat terjadi jika individu memiliki kepribadian yang buruk dan tingginya kesempatan untuk melakukan perilaku kerja kontraproduktif.

5.2 Implikasi Penelitian

1. Penelitian ini menemukan pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap stress kerja, hal ini menunjukkan bahwa untuk mengendalikan tingkat stres karyawan saat bekerja maka dapat dilakukan dengan meningkatkan kecerdasan emosional tersebut atas kendali diri dan tingkah laku. Seseorang dengan kecerdasan emosional yang tinggi akan dapat secara langsung mengendalikan tingkat stresnya. Individu agar mampu mengendalikan tingkat stresnya harus mampu mengenali keadaan emosional mereka, mampu mengekspresikan emosi kepada orang lain agar dapat menciptakan hubungan pribadi yang bermanfaat. Individu juga harus mampu mengendalikan tekanan eksternal ditambah dengan kontrol diri yang baik dan memperbanyak interaksi sosial serta selalu berfikir positif sehingga stres dapat dikendalikan dengan baik.
2. Penelitian ini menemukan pengaruh yang signifikan kesesuaian personal-organisasi terhadap stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kesesuaian antara seseorang dengan organisasi maka akan semakin rendah stres kerja yang akan dimiliki oleh karyawan Adira Finance cabang Padang. Perusahaan sebaiknya memperhatikan apakah nilai-nilai dan kultur yang

dimiliki antara karyawan dan perusahaan mampu bersinergi dengan baik. Perusahaan juga harus menciptakan kesesuaian mengenai kebutuhan karyawan dan kebutuhan perusahaan, perusahaan dituntut mampu menciptakan keseimbangan antara pertukaran kemampuan yang dimiliki karyawan dengan sumber daya yang dimiliki perusahaan sehingga menciptakan hubungan yang saling menguntungkan. Jika kesesuaian antar keduanya tercipta maka stres karyawan dapat dikendalikan dengan baik.

3. Penelitian ini menemukan pengaruh yang tidak signifikan antara stres kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap karyawan untuk melakukan perilaku kerja kontraproduktif. Perusahaan dapat mencegah karyawan agar tidak memberi dampak negatif kepada perusahaan, seperti menerapkan kebijakan yang tepat yang mendorong karyawan produktif dan mengurangi intensitas perilaku kontraproduktif. Perusahaan dapat memberlakukan *reward* dan *punishment* yang memotivasi seseorang untuk bekerja maksimal dan menjadi peringatan seseorang untuk tidak melakukan perilaku yang kontraproduktif dalam bekerja. Beberapa stres juga mampu mendorong perubahan positif pada seseorang dengan memacu semangat kerja dan motivasi yang tinggi. Stres juga bisa menghasilkan kreativitas dalam situasi yang kompetitif. Jadi pada beberapa individu, stres tidak selalu menghasilkan perilaku negatif dan kontraproduktif. Oleh karena itu perusahaan sesekali juga perlu memberi tekanan selama masih dalam batas yang diterima oleh individu dan tidak berlebihan, karena pada dasarnya

individu harus diberi dorongan untuk bekerja secara maksimal dan produktif.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari hasil penelitian ini tidak sempurna dan memiliki keterbatasan-keterbatasan yang mungkin akan mempengaruhi hasil yang diinginkan. Oleh karena itu keterbatasan ini diharapkan lebih diperhatikan untuk penelitian yang akan datang. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Dalam penelitian ini hanya menggunakan empat variabel yaitu kecerdasan emosional, kesesuaian personal-organisasi, stres kerja dan perilaku kerja kontraproduktif. Jadi untuk penelitian selanjutnya, diharapkan mampu menggunakan variabel-variabel lain, yang mana ada banyak variabel lain yang dapat memprediksi stres kerja dan perilaku kerja kontraproduktif.
2. Jumlah sampel yang diambil hanya 88 orang saja dan hanya pada satu perusahaan belum dapat menggambarkan kondisi sesungguhnya dari pengaruh masing-masing variabel yang diteliti.
3. Informasi yang diberikan responden melalui kuisioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena tidak semua responden mendapat penjelasan secara mendetail dalam mengisi kuisioner penelitian.

5.4 Saran Penelitian

Berdasarkan hasil, kesimpulan, serta keterbatasan pada penelitian ini, maka ada beberapa saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya antara lain:

1. Diharapkan pada peneliti selanjutnya dapat menambahkan jumlah sampel yang akan digunakan. Hal ini bertujuan agar dapat meningkatkan keakuratan data.
2. Dari pembahasan hasil penelitian bahwa masih ada variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap stres kerja dan perilaku kerja kontraproduktif, mudah-mudahan para peneliti selanjutnya akan mengidentifikasi variabel lain yang berpengaruh terhadap stres kerja dan perilaku kerja kontraproduktif.
3. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar dapat menggunakan pendekatan kualitatif, supaya dapat menambah data dari pendekatan-pendekatan kuantitatif. Karena jawaban responden dapat membantu dalam memberitahu segala sesuatu tentang pengalaman mereka dan bagaimana pengaruh kecerdasan emosional, kesesuaian personal-organisasi terhadap stres kerja dan stres kerja terhadap perilaku kontraproduktif.

