

BAB V

PENUTUP

Bab ini merupakan kesimpulan dari hasil yang telah disajikan pada bab sebelumnya. Bab ini berisikan kesimpulan, keterbatasan penelitian, implikasi penelitian, dan saran untuk penelitian selanjutnya. Penelitian ini akan merangkum dan membahas tujuan penelitian, yang mana tujuan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui pengaruh tipe kepribadian, beban kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap stres kerja.

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh tipe kepribadian, beban kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap stres kerja dengan menyebarkan 94 kuesioner kepada karyawan BRI cabang Pasaman Barat, didapatkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepribadian Ekstrovert berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Dari tujuh indikator variabel kepribadian yaitu *Activity*, *Socialbility*, *Risk tasking*, *Impulsiveness*, *Expressiveness*, *Reflectiveness*, *Responsibility*, maka hasil yang diperoleh peneliti menunjukkan bahwa semakin memiliki kecenderungan perilaku sesuai dengan ciri-ciri kepribadian ekstrovert yang dikelompokkan oleh para ahli, maka semakin rendah stres kerja yang akan dialami oleh karyawan tersebut.
2. Kepribadian Introvert berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Dari tujuh indikator variabel kepribadian yaitu *Activity*,

Socialbility, Risk tasking, Impulsiveness, Expressiveness, Reflectiveness, Responsibility, maka hasil yang diperoleh peneliti menunjukkan bahwa semakin memiliki kecenderungan perilaku sesuai dengan ciri-ciri kepribadian introvert yang dikelompokkan oleh para ahli, maka semakin tinggi stres kerja yang akan dialami oleh karyawan tersebut.

3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Dari empat indikator variabel beban kerja yaitu tuntutan psikologi, ambiguitas peran, konsentrasi, gangguan mental kerja, maka hasil yang diperoleh peneliti menunjukkan bahwa semakin banyak beban kerja yang diemban oleh karyawan, maka semakin tinggi stres kerja yang akan dialami oleh karyawan tersebut.
4. Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Dari empat indikator variabel gaya kepemimpinan yaitu *directive, supportive, participative, achievement oriented*, maka hasil yang diperoleh peneliti menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, maka semakin rendah stres kerja yang akan dialami oleh karyawan tersebut.

1.2 Implikasi Penelitian

Berikut merupakan beberapa implikasi penting dalam penelitian ini:

1. Kepribadian ekstrovert adalah kepribadian yang identik dengan mudah bersosialisasi terhadap lingkungannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian ekstrovert berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini mengandung implikasi bahwa setiap

perusahaan perlu menangani permasalahan karyawan ditinjau dari kepribadiannya, agar masalah yang dihadapi karyawan dalam pekerjaan mendapatkan solusi yang tepat, sehingga memotivasi karyawan agar kinerja karyawan tersebut dapat meningkat.

2. Kepribadian Introvert adalah kepribadian yang identik dengan individualis dan sulit untuk membuka diri kepada orang lain. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian introvert berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini mengandung implikasi bahwa perusahaan harus melakukan observasi kepada karyawan agar dapat mengidentifikasi kepribadian karyawan, bisa dilakukan dengan berbagai cara, hal ini untuk memudahkan pengelolaan karyawan agar mengurangi stres karyawan tersebut dan dapat menangani stres karyawan tersebut sesuai dengan cara yang diharapkannya.
3. Beban kerja adalah kemampuan tubuh dalam menerima suatu pekerjaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini mengandung implikasi bahwa perusahaan harus dapat mengukur kemampuan karyawan agar tugas yang diberikan dapat dilakukan dengan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai.
4. Gaya kepemimpinan adalah suatu pola menyeluruh dari tindakan pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini mengandung implikasi bahwa

semakin baik perusahaan menerapkan gaya kepemimpinan *directive*, *supportive*, *participative*, *achievement oriented* terhadap bawahannya maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat stres kerja dapat dihindarkan.

1.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai keterbatasan sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini hanya menggunakan beberapa variabel yaitu, tipe kepribadian, beban kerja, dan gaya kepemimpinan.
2. Penelitian ini hanya mengambil sampel karyawan yang bekerja di BRI cabang Pasaman Barat. Sehingga cakupannya sangat terbatas
3. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengambilan data penelitian ini menggunakan kuesioner, dimana terkadang metode kuesioner tidak menunjukkan keadaan responden yang sebenarnya.
4. Objek dalam penelitian ini adalah perbankan

1.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap stress kerja. Seperti Kompensasi, Motivasi kerja, OCB (*Organizational Citizenship Behavior*).

2. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan sampel yang lebih banyak sehingga hasil penelitian dapat digenerallisasi.
3. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan *mix research* (kuantitatif dan kualitatif) supaya menambahkan keakuratan data yang diperoleh dari responden.
4. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan objek lain selain dari perbankan. Seperti manufaktur, pertambangan, pemerintahan.