

## BAB VII

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 7.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Manajemen Stress Kerja pada Klarifikasi Peran tergolong dalam kategori tinggi dengan nilai presentase 52.8% dan kategori tinggi dengan presante 19.4%. Manajemen Stress Kerja pada Hubungan yang Mendukung termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai skor 44.4%. Pada *Stress Inoculation Training* dalam Manajemen Stress Kerja termasuk dalam kategori yang tinggi dengan nilai presentase 50%, dan untuk Manajemen Stress Kerja pada *Employee Assistance Program* mencapai 66.7% pada kategori sangat tinggi. Sehingga Manajemen Stress Kerja pada Bank Mandiri Cabang Cilegon Merak tergolong tinggi dengan nilai presentasi 47.2%.
2. Konsekuensi Stress di Tempat Kerja pada Perilaku karyawan Bank Mandiri Cabang Cilegon Merak berada pada kategori rendah dengan presentase 58.3%, untuk Konsekuensi Stress di Tempat Kerja pada Organisasi tergolong dalam kategori sangat rendah dengan nilai skor 36.1%. Pada Konsekuensi Stress di Tempat Kerja pada Kognitif memiliki presentase 13.9% pada kategori rendah. Konsekuensi Stress di Tempat Kerja pada Subjektif masuk dalam kategori rendah dengan presentase 27.8%.

3. Dari hasil uji korelasi, Manajemen Stress Kerja tidak ada pengaruh terhadap Konsekuensi Stress di Bank Mandiri Cabang Cilegon Merak dengan presentasi pengaruh 1.9%, sedangkan sisanya 98.1% di pengaruhi oleh variabel di luar penelitian.
4. Teori *workforce diversity and wellness* dari Cummings dan Worley tidak cocok digunakan pada Bank Mandiri Cabang Cilegon Merak pada masa kepemimpinan saat ini.

## **7.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Pihak Bank Mandiri Cabang Cilegon Merak disarankan untuk menyediakan Fasilitas Kesehatan untuk karyawan dengan tujuan meningkatkan Manajemen Stress Kerja. Fasilitas Kesehatan ini bertujuan supaya karyawan dapat menjalankan pola hidup yang sehat. Jika karyawan miliki jasmani dan rohani yang baik, maka tingkat stress karyawan akan stabil bagus, saat stress karyawan terjaga hasil yang diberikan karyawan terhadap Bank Mandiri akan semakin baik dan meningkat. Selain fasilitas kesehatan, Bank Mandiri juga menyediakan acara seminar maupun webinar mengani cara mengendalikan stressor, dengan begitu karyawan dapat mencegah atau mengatasi stress yang disebabkan stress di pekerjaan maupun di keluarga. Saran ini diharapkan dapat meningkatkan Manajemen Stress Kerja di Bank Mandiri Cabang Cilegon Merak.
2. Hasil yang didapat menunjukkan tingkat Konsekuensi Stress di Bank Mandiri Cabang Cilegon Merak berapa pada kategori rendah. Untuk mempertahankan

Konsekuensi Stress yang rendah, Bank Mandiri Cabang Cilegon Merak disarankan untuk Bank Mandiri Cilegon melakukan evaluasi dan menyediakan fasilitas konseling terhadap karyawan secara individu, supaya suasana hati dan tindakan karyawan tidak buruk atau *negative*. Karena, saat suasana hati buruk maka tindakan karyawan dalam melakukan sesuatu akan berdampak maupun terpengaruh. Selain itu, kesehatan secara fisik karyawan juga harus dipantau jika, tingkat stress karyawan meningkat dapat menyebabkan berbagai penyakit. Maka dari itu, saran ini diharapkan dapat menstabilkan konsekuensi stress karyawan di Bank Mandiri Cilegon supaya tetap rendah.

3. Untuk hasil pengaruh, menunjukkan tidak ada pengaruh antara Manajemen Stress Kerja terhadap Konsekuensi Stress di Bank Mandiri Cabang Cilegon Merak. Karena, Bank Mandiri Cabang Cilegon Merak sendiri memiliki karyawan yang konsekuensi stress di tempat kerja-nya masuk dalam kategori rendah.
4. Untuk penelitian berikutnya, diharapkan untuk membandingkan manajemen stress kerja terhadap konsekuensi stress di Bank Mandiri Cabang Cilegon Merak dengan Cabang Mandiri lain-nya.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Adik Wibowo. 2014. *Kesehatan masyarakat Indonesia; konsep, aplikasi, dan tantangan, 1<sup>st</sup> Edition*, Rajawali Pers.
- Cummings, Thomas G.; Worley Christopher G. *Organization Development & Change, 10th Edition*. Cengage Learning 200 First Stamford Place, 4th Floor Stamford, CT 06902 US, 2015. [https://doi.org/10.1007/978-1-137-36010-6\\_6](https://doi.org/10.1007/978-1-137-36010-6_6).
- Cummings, Thomas G, *Organization Development and Change, 4<sup>th</sup> Edition*, 1985.
- Cummings, Thomas G.; Worley Christopher G. *Organization Development and Change. Public Administration as a Developing Discipline*, 2009. <https://doi.org/10.4324/9781315089331-6>.
- George, Jennifer M; Jones, Gareth R. *Understanding and Managing Organizational Behavior, 6th Edition*. Vol. 6th, 2012.
- Hakim, Lukman, and Eko Sugiyanto. "Manajemen Stres Kerja Pengusaha Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan Di Industri Batik Laweyan Surakarta." *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 2, no. 1 (2017): 45. <https://doi.org/10.23917/benefit.v2i1.3198>.
- Mclean, J. A., Strongman, K. T., & Neha, T. N. (2007). *Psychological Distress, Casual Attributions, and Coping*. *New Zealand Journal of Psychology*, 85- 92.
- McShane, Steven L.; Glirnow, Mary Ann Von. *Organizational Behavior. Emerging Knowledge. Global Reality, 8th Edition*. Mc Graw Hill Education, 2018. <https://doi.org/10.2307/2391202>.
- Robbins, Stephen P; Judge, Timothy A. *Organizational Behavior : Emerging Knowledge. Global Reality (18th) Edition*. Pearson, 2018.
- Silalahi, Ulber. 2018 *Metodologi Analisis Data dan Interpretasi Hasil untuk*

*Penelitian Sosial Kuantitatif, 1<sup>st</sup> Edition.*

Silalahi, Ulber. 2019. *Metodologi Penelitian Sosial Kuantitatif, 4<sup>nd</sup> Edition.*

Taylor, Shelley E. *Health Psychology, Ninth Edition.* Edited by Penina Braffman. McGraw-Hill Education. 9th ed. New York: McGraw-Hill Education, 2 Penn Plaza, New York, NY 10121., 2015.

### **Jurnal**

Biru, M., Utami H.N., & Mayowan, Y. 2016. *Analisis Faktor-Faktor Stres Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Kabupaten Malang).* Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 39(2).

Ibrahim, H., Amansyah, M., & Yahya G.N. 2016. *Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Factory 2 PT. Maruki Internasional Indonesia Makassar Tahun 2016.* Al-Sihah: Public Health Science Journal. Vol. 8(1),

### **Internet**

Kamus Besar Bahasa Indonesia, <https://kbbi.web.id/konsekuensi>. Diakses tanggal 2 Mei 2022, pukul 23.59

Miftahul Ulum (2020). *Psikolog: Karyawan yang Stres Cenderung Meningkat.* <https://bali.bisnis.com/read/20200311/538/1211905/psikolog-karyawan-yang-stres-cenderung-meningkat> diakses pada tanggal 10 Juni 2022, pukul 22:38

Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya. <https://m.atmajaya.ac.id/web/InfoFakultas.aspx?gid=info-fakultas&cid=daftar-dosen-fakultas&ou=psikologi-magister-profesi>, diakses pada tanggal 10 Juni 2022. Pukul 22:48

Web Resmi Bank Mandiri. <https://www.bankmandiri.co.id/profil-perusahaan>

## **Modul**

Panduan Instruksi, Intruksi Operasional (Mirko) PT. Bank Mandiri Cabang Cilegon Merak.

## **Wawancara**

Nurwulan, Diani interview. 2022. *“Pengaruh Manajemen Stress Terhadap Konsekuensi Stress Karyawan Bank Mandiri Cabang Cilegon Merak”*. Cilegon, Merak.

Widiarini, Yanika interview. 2022. *“Pengaruh Manajemen Stress Terhadap Konsekuensi Stress Karyawan Bank Mandiri Cabang Cilegon Merak”*. Cilegon, Merak.