

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Setelah dilakukan pembahasan mengenai hubungan agresi di tempat kerjadankepuasan kerja karyawan Departemen *Polyester* PT Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya, dalam bab ini penulis menarik beberapa kesimpulan dan saran berdasarkan atas uraian yang telah penulis kemukakan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengkategorian yang telah dilakukan, variabel *Workplace aggression* atau agresi di tempat kerja di Departemen *Polyester* PT Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya disimpulkan tergolong sedang.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif data penelitian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju atas pernyataan – pernyataan dalam dimensi *expression of hostility*. Butir dengan modus berfrekuensi tertinggi ada pada butir X3. Butir tersebut berisi pernyataan “*Saya pernah mendapati orang lain bergegas pergi ketika saya masuk ke ruangan/tempat yang sama*”. Mayoritas responden menyatakan tanggapan setuju atas pernyataan tersebut. Selanjutnya, Penulis pun melakukan pemeringkatan berdasarkan total skor setiap butir pernyataan dan mendapatkan hasil bahwa butir X22 yang menyatakan “*saya pernah menjadi target rumor atau gosip*” menempati peringkat pertama dengan nilai total skor tertinggi. Peringkat kedua diisi oleh butir X17 yang menyatakan “*Saya pernah mendapatkan gurauan yang berlebihan/jahat/ keji*” dan peringkat ketiga adalah butir Butir X23 yang menyatakan “*Orang lain menunjukkan empati dan simpati yang minim ketika saya mengalami kesulitan/masalah/waktu yang berat*”.

Pada dimensi *Obstructionism*, mayoritas jawaban responden atas setiap pernyataan – pernyataan dalam dimensi ini adalah setuju. Butir dengan modus berfrekuensi tertinggi ada pada butir X11. Butir tersebut berisikan pernyataan yang berbunyi “*Orang lain secara sengaja menunda-nunda untuk menangani hal yang penting bagi saya*”. Mayoritas responden menyatakan tanggapan setuju atas pernyataan tersebut. Selanjutnya, Butir di peringkat pertama pada dimensi *obstructionism* adalah butir X20 yang menyatakan “*saya pernah digagalkan naik*”.

*jabatan tanpa alasan yang jelas atau dapat diterima”* dengan nilai total skor tertinggi. Secara keseluruhan, mayoritas responden menyatakan setuju dengan variabel agresi di tempat kerja.

2. Berdasarkan hasil pengkategorian yang telah dilakukan, variabel kepuasan kerja di Departemen *Polyester* PT Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya disimpulkan tergolong sedang dan rendah.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif data penelitian variabel kepuasan kerja, didapat angka modus 2 dimana angka atau skor 2 tersebut menginterpretasikan jawaban tidak puas. Atas hal tersebut, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa mayoritas responden menyatakan tidak puas atas pernyataan – pernyataan terkait variabel kepuasan kerja. Butir dengan frekuensi modus 2 tertinggi adalah butir Y5 yang menyatakan *“perlakuan atasan dalam memimpin bawahannya”*. Mayoritas responden menanggapi pernyataan tersebut dengan jawaban tidak puas. Selanjutnya, berdasarkan hasil pemeringkatan, Butir Y2 yang menyatakan *“Memiliki kesempatan untuk bekerja sendiri”* menempati posisi pertama dengan nilai total skor terendah. Butir Y13 yang menyatakan *“imbalan yang diterima dibandingkan dengan beban kerja yang ditanggung”* ada di posisi ke dua dan butir Y11 yang menyatakan *“kesempatan untuk menggunakan kemampuan yang dimiliki”* menempati posisi ke tiga. Ketiga butir tersebut muncul dengan modus 2 yang menginterpretasikan tanggapan tidak puas.

3. Berdasarkan hasil analisis korelasi antara variabel agresi di tempat kerja dan variabel kepuasan kerja, dapat ditarik kesimpulan bahwa agresi di tempat kerja dan kepuasan kerja karyawan di Departemen *polyester* PT Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan besar persentasi koefisien determinasi sebesar 69,55%. Jika terjadi peningkatan pada *workplace aggression*, maka kepuasan kerja akan menurun dan bila *workplace aggression* menurun maka akan terjadi peningkatan pada kepuasan kerja.

## **5.2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibahas sebelumnya, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Penulis mendapati bahwa *workplace aggression* di perusahaan tergolong sedang. Namun sebaiknya, *workplace aggression* atau agresi di tempat kerja berada pada tingkat yang rendah. Perusahaan sebaiknya dapat mengawasi indikasi – indikasi tindakan agresi guna mencegah terjadinya agresi. Agresi yang terjadi di tempat kerja, baik diantara para karyawan maupun diantara atasan – bawahan, seharusnya dapat dicegah jika perusahaan memberikan perhatian lebih terhadap hal tersebut. Perusahaan pun dapat memberi berupa bimbingan dan menengahi mereka yang terlanjur terlibat dalam agresi.

Gossip atau rumor tidak baik mengenai seseorang mungkin tidak memiliki dampak yang mencelakakan bagi korbannya. Namun, hal tersebut dapat berdampak secara emosional bagi korbannya, terlebih dalam jangka panjang (Baron & Neuman, 1998). Perusahaan sebaiknya lebih peka dan turut mengawasi peristiwa ini. Jika perusahaan mendapati terdapat gossip tidak baik tentang seorang karyawan, alangkah lebih baik perusahaan secara aktif dapat meredam gossip tersebut sebelum tersebar lebih luas, dan memberikan peringatan bagi penyebar gossip dan bantuan konseling bagi korbannya. Terlebih jika gossip tersebut berdampak besar bagi korban dan dapat mempengaruhi kinerja mereka di perusahaan (misal: Korban merasa sangat malu hingga enggan masuk kerja).

Pada dasarnya, tidak hanya gossip dan rumor saja yang berdampak tidak baik bagi kondisi emosional karyawan, namun seluruh tindakan/perilaku dalam dimensi ini dapat memiliki dampak buruk. Misalnya pada Butir X17 yang menyatakan “*Saya pernah mendapatkan gurauan yang berlebihan/jahat/ keji*” dan butir X23 menyatakan “*Orang lain menunjukkan empati dan simpati yang minim ketika saya mengalami kesulitan/masalah/waktu yang berat*”.

Gurauan yang berlebihan terkadang dapat mengarah pada pertengkaran mulut yang dapat menghambat aktivitas seseorang dan berujung pada terganggunya produktifitas perusahaan. Sebagai bentuk pencegahan, perusahaan dapat menempatkan sosok yang di dewasakan atau yang dihormati oleh karyawan lain yang diharapkan sosok karyawan ini dapat meleraikan dan mengantisipasi terjadinya hal seperti ini. Selain itu, perusahaan juga dapat menerapkan peraturan yang dapat menanggulangi jika dampak terburuk dari peristiwa ini terjadi misalnya, memberikan sanksi maupun peringatan bagi karyawan tersebut.

Bagi pernyataan pada butir X23, jika perusahaan mendapati karyawan mengalami masalah yang berat dan rekan kerja mereka memberikan dukungan yang minimal, perusahaan dapat menghimbau rekan kerja karyawan tersebut secara diam – diam (tanpa diketahui oleh karyawan tersebut) agar lebih menunjukkan dukungan. Perusahaan pun dapat memberikan dukungan kepada karyawan yang sedang mengalami masalah yang berat tersebut. Misalnya pada kasus perceraian. Penulis percaya bahwa perceraian bisa dikategorikan sebagai contoh masalah berat yang mungkin dihadapi karyawan, perusahaan dapat menunjukkan perhatiannya melalui atasan langsung yang memberikan perhatian lebih dalam kurun waktu tertentu dan mungkin atasan langsung bisa bertindak lebih lunak kepada karyawan tersebut, misalnya dengan memaklumi kinerjanya yang mungkin saja menurun.

Butir X20 memiliki nilai skor tertinggi pada dimensi *obstructionism*. Mayoritas karyawan menyatakan setuju bahwa mereka pernah digagalkan naik jabatan. Alangkah baiknya jika perusahaan dapat memberikan kesempatan yang sama bagi setiap karyawan untuk mendapatkan promosi. Perusahaan pun dapat meninjau dengan cermat karyawan yang layak mendapatkan kesempatan tersebut secara objektif. Perusahaan juga perlu memerlakukan mereka yang tidak layak promosi dengan bijak, misalnya dengan membeberkan syarat – syarat apa saja yang belum mereka capai sehingga mereka tidak merasa digagalkan dengan alasan yang jelas, juga pengertian yang dimengerti dan dapat dipahami pun perlu diberikan kepada mereka yang tidak layak promosi agar mereka tidak beranggapan bahwa keputusan tersebut semena – mena.

2. Penulis mendapati bahwa kepuasan kerja karyawan di perusahaan tergolong dalam kategori sedang dan rendah. Berdasarkan analisis yang dilakukan penulis, sebaiknya kepuasan kerja karyawan berada dalam kategori tinggi. Karyawan dengan kepuasan kerja yang baik cenderung memiliki emosi positif atas pekerjaannya. Emosi tersebut diantaranya dapat ditunjukkan dengan adanya perasaan senang, gembira, dan bahagia. Penting bagi perusahaan untuk memiliki karyawan dengan kepuasan kerja yang baik karena dapat berdampak pada produktivitasnya. Beberapa hal yang dapat dilakukan antara lain meninjau kembali jenis pekerjaan yang diberikan, Tipe kepemimpinan yang ditunjukkan para atasan, gaji dan beban kerja yang diterima karyawan.

Perusahaan sebaiknya meninjau dan lebih memerhatikan kepemimpinan seperti apa yang diperlukan dan dapat disukai oleh para karyawan. Pimpinan yang disukai lebih mungkin dapat mengarahkan para karyawan dengan lebih baik.

Terlepas dari pekerjaan yang mengharuskan karyawan bekerja secara bersama dalam alur produksi, perusahaan sebaiknya memberikan kesempatan karyawan untuk bekerja sendiri.

Karyawan yang merasa beban kerja yang diberikan lebih besar dibanding gaji yang diterima cenderung memiliki kepuasan kerja yang rendah. Perusahaan sebaiknya mengkaji kembali antara *incentive* dan *workload* yang diterima oleh karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Kepuasan kerja seseorang akan lebih mungkin meningkat jika mereka ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan minat dan kemampuan yang mereka miliki. Alangkah lebih baik jika perusahaan memerhatikan hal ini dan dapat meninjau kembali kemampuan yang dimiliki oleh karyawan agar sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan.

3. Berdasarkan hasil uji korelasi, agresi di tempat kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan negatif yang kuat. Perusahaan sebaiknya giat meningkatkan kepuasan kerja dengan meninjau ulang beban kerja dan imbalan yang diterima karyawan, melakukan peninjauan dalam penempatan karyawan, memberikan peluang bagi karyawan untuk bekerja mandiri, dan meninjau kembali gaya kepemimpinan yang disukai oleh karyawan juga diperlukan oleh perusahaan. Perusahaan pun perlu meredam bentuk - bentuk agresi yang sudah ditemukan dengan lebih peka terhadap gosip atau rumor yang beredar, lebih memerhatikan dan melakukan pencegahan jika mendapati gurauan diantara karyawan mulai menuai perselisihan, menunjukkan empati dan simpati kepada karyawan yang mengalami masalah yang berat, dan memberikan pengertian yang jelas kepada mereka yang batal naik jabatan agar tidak terjadi penurunan pada kepuasan kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin. 2010. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Champion, D. J. 1981. *Basic Statistic for Social Research*. New York: United States of America
- Dietz, J., Robinson, S. L., Folger, R., Baron, R. A., & Schultz, M. 2003. The impact of community violence and an organization's procedural justice climate on workplace aggression. *Academy of Management Journal*, 46: 317 – 326.
- George, Jennifer M. dan Gareth R. Jones. 2002. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Gunawan, Yenni dan Dhyah Harjanti. 2013. Pengelolaan dan Pengembangan Usaha Pengolahan Kayu Pada CV Karya Jaya Nusantara di Surabaya. *Agora*, Vol. 1, No. 1, (2013)
- Harsanti, Intaglia. 2009. Faktor – Faktor Organisasional Sebagai Pencetus Kecenderungan Agresi di Tempat Kerja: Studi Meta-Analisis. *Indigenous, Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi Vol. 11, No. 2, Nopember 2009 : 2-13*
- Hasibuan, Malayu S. P. Drs. H. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi aksara
- Herscovis, M. Sandy dkk. 2007. Predicting Workplace Aggression: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92, No. 1, 228 –238.
- Hills, D. dan Catherine M. J. 2014. Workplace Aggression in Clinical Medical Practice: Association with Job Satisfaction, Life Satisfaction and Self-rated Health. *MJA 2014; 201: 535-540 doi 10.5694/mja13.00152*
- Krejcie, Robert V. dan Daryle W. Morgan. 1970. Determining Sample Size For Research Activities. *Educational and Psychological Measurement 1970*, 30, 607-610.
- Luthans, Fred. 2002. *Organizational Behavior, Ninth edition*. New York: Mcgraw-Hill
- Mello, Jeffrey A. 2011. *Strategic Management of Human Resources, Third Edition*. Canada: South-Western, Cengage Learning
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Human Resource Management, Tenth Edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall

- Neuman, Joel H. dan Robert A. Baron. 1998. Workplace Violence and Workplace Aggression: Evidence Concerning Specific Forms, Potential Causes, and Preferred Targets. *Journal of Management*, Vol. 24, No. 3, 1998.
- Prayitno, Tibertius Agus. 2012. *Kayu Lapis: Teknologi dan Sertifikasi Sebagai Produk Hijau*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2013. *Organizational Behavior, fifteenth edition*. Pearson Education Limited, Global Edition.
- Schat, Aaron C. H. dan E. Kevin Kelloway. 2003. Reducing the Adverse Consequences of Workplace Aggression and Violence: The Buffering Effects of Organizational Support. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 8, No. 2, 110 – 122.
- Sekaran, Uma. 2000. *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2010. *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach. Fifth edition*. West Sussex: John Wiley & Sons, Ltd.
- Siegel, S. dan N. John Castellan, Jr. 1988. *Nonparametric Statistics For The Behavioral Sciences, Second Edition*. New York: McGraw-Hill
- Sugiyono. 2005. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta
- Supranto, J. 2001. *Statistik teori dan aplikasi, Edisi 6*. Jakarta: Erlangga
- Widiyanto, Joko. 2010. *SPSS for Windows Untuk Analisis Data Statistik dan Penelitian*. Surakarta: BP-FKIP UMS

#### **SUMBER DIGITAL**

- <http://www.binakayulestari.com/index.php/products.html> diakses pada 04/10/2016 19.16 WIB
- <http://www.binakayulestari.com/index.php/products.html> diakses pada 04/10/2016 19.16 WIB
- <http://www.binakayulestari.com/index.php/products.html> diakses pada 04/10/2016 19.16 WIB

<http://agroindonesia.co.id/index.php/2016/03/08/perang-harga-ancam-industri-barecore/>  
diakses pada 02/10/2016 9.15 WIB

<http://nasional.kompas.com/read/2009/07/04/03460489/Boy.Nikmatnya.Kayu.Sengonin-formasi>) diakses pada 13/06/2017 14.24 WIB

<https://finance.detik.com/industri/2920692/kuasai-90-pasar-bare-core-dunia-ri-bisa-stabilkan-harga> diakses pada 14/06/2017 21.45 WIB