

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian dan analisa pada bab IV maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. disimpulkan orientasi *locus of control* dibagi menjadi dua, yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. *Locus of control* internal terdiri dari satu kategori yaitu *internality* yang menyakini bahwa peristiwa yang terjadi dalam kehidupan ditentukan oleh kemampuan dan usaha yang dilakukan. *Locus of control* eksternal terdiri dari dua yaitu *powerful others* yang menyakini bahwa peristiwa yang dialami dalam kehidupan lebih ditentukan oleh pihak diluar dirinya yang lebih berkuasa, dan *Chance* yang menyakini bahwa peristiwa yang dialami telah ditentukan oleh nasib, takdir, dan kesuksesan atau kegagalan yang diraih karena faktor kesempatan ataupun keberuntungan.
2. Tingkat *locus of control* yang ada pada karyawan di CV. Duta Malang berada pada tingkat yang rendah dengan prosentase 44%, kategori sedang 36%, berkategori tinggi 2% , berkategori sangat tinggi 18% serta 0% untuk kriteria sangat rendah.
3. Tingkat stres kerja pada karyawan CV. Duta Malang berada pada tingkat stres kerja yang rendah dengan prosentase 36% , kategori tinggi 24%, berkategori sedang 32%, berkategori sangat tinggi 6% serta 2% untuk kriteria sangat rendah.

4. Dari hasil perhitungan didapatkan nilai signifikansi $p=0,000$. Sig $p<5\%$ ($0,000<0,05$) dengan koefisien korelasi sebesar 0,653, artinya bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *locus of control* dengan stres kerja.
5. Terdapat hubungan yang positif antara *locus of control* dengan stres kerja. Artinya semakin tinggi *locus of control* yang dimiliki oleh karyawan CV. Duta Malang, maka stres kerjanya akan semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah *locus of control* yang dimiliki maka semakin tinggi stres kerjanya.

B. Saran

Hasil penelitian ini terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan dari berbagai pihak, yaitu :

1. Bagi Karyawan

Karyawan selalu mewaspadaai sumber-sumber stres kerja baik dari faktor internal maupun eksternal dan memahami cara mengatasinya. Karyawan hendaknya terus berupaya mengembangkan kematangan emosi yang tinggi dengan mengikuti pelatihan-pelatihan agar terhindar dari kemungkinan stres kerja.

2. Bagi Perusahaan CV. Duta Malang

Bagi perusahaan untuk mencegah munculnya stres kerja maka perlu memberi pemahaman pada karyawan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi dan cara-cara mengatasi stres kerja. Perusahaan juga diharapkan memberi pelatihan-pelatihan yang rutin bagi karyawan untuk meningkatkan kematangan emosi yang tinggi agar meminimalisir stres kerja karyawan demi kelangsungan perusahaan yang sehat.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti mengenai stres kerja disarankan untuk lebih memperluas tema dari sudut pandang yang berbeda, yaitu meneliti hubungan antara stres kerja dengan faktor-faktor lain yang berpengaruh seperti faktor-faktor intrisik dalam pekerjaan, peran dalam organisasi, hubungan dalam pekerjaan, struktur dan iklim organisasi. Disarankan juga untuk menggunakan metode yang bervariasi seperti metode kualitatif agar memperoleh gambaran dan data yang lebih mendalam.

