

BAB V

PEMBAHASAN DAN KESIMPULAN

5.1. Pembahasan Hasil

Berdasarkan hasil penelitian dinyatakan bahawa terdapat hubungan persepsi *leader member exchange* dengan stres kerja pada karyawan di PT Furukawa Indonesia, maka dari itu hipotesis dalam hasil penelitian ini diterima dengan kata lain sesuai hipotesa alternatif (H_a) memperlihatkan bahwa ada hubungan antara persepsi *leader member exchange* terhadap stres kerja pada karyawan PT Furukawa Indonesia yang dikemukakan peneliti bahwa dari uji hipotesis dalam penelitian ini berupa analisis koefisien korelasi *Pearson Product Moment* yang dilakukan melalui bantuan dari program *SPSS for Windows* versi 24. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil koefisien korelasi antara persepsi *leader member exchange* dengan stres kerja sebesar 0,741 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan hasil pengambilan keputusan yaitu apabila signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) maka terdapat hubungan antara persepsi *leader member exchange* dengan stres kerja.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Prayatna (2016) yang menjelaskan bahwa gaya kepeimpinan berpengaruh positif terhadap stres kerja. Penelitian tersebut menyatakan bahwa semakin tidak efektif gaya kepeimpinan akan diikuti oleh meningkatnya stres kerja. Sebaliknya jika gaya kepeimpinan kerjanya efektif maka stres kerja menurun.

Besarnya nilai koefisien korelasi pada penelitian ini sebesar 0,741. Hasil tersebut menjelaskan bahwa stres kerja memiliki hubungan positif dan signifikan pada persepsi *leader member exchange* artinya jika tingkat persepsi *leader member exchange* nya menurun maka tingkat stres kerja semakin tinggi (Qurani, 2016). Jadi hasil Positif pada koefisien korelasi mengartikan bahwa semakin rendah persepsi *leader member exchange* maka stres kerja akan semakin tinggi dan sebaliknya semakin tinggi persepsi *leader member exchange* maka stres kerja semakin turun. Maka dari itu penelitian sebelumnya sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

Pada skala *leader member exchange* sebesar 0,063 dalam uji normalitas *one-sample kolmogorof-smirnov test* yang berarti lebih besar dari 0,05. Nilai *sig.* Berdasarkan hal tersebut dapat diartikan bahwa karyawan cukup mampu memenuhi aspek-aspek *leader member exchange* yang sesuai dengan apa yang dikatakan dari (Pranata, 2016) yang meliputi (1) afeksi, (2) loyalitas, (3) kontribusi, dan (4) profesional *respect*. Afeksi merupakan keakraban secara interpersonal dan emosional. Loyalitas merupakan bijaksana tinggi atasan terhadap bawahan yaitu selalu melindungi bawahannya dari masalah dilingkungan kerja. Kontribusi merupakan semangat kerja tinggi yaitu selalu bekerja dengan baik bahkan mau bekerja melebihi pekerjaan yang telah ditentukan. Profesional *respect* merupakan pengetahuan pekerjaan adalah pengetahuan atasan atas prestasi atasannya pada lini pekerjaannya.

Pada skala stres kerja sebesar 0,067 dalam uji normalitas *one-sample kolmogorof-smirnov test* yang berarti lebih besar dari 0,05 yang berarti lebih besar dari

taraf signifikansi yaitu 0,05. Nilai *sig*. Berdasarkan hal tersebut dapat diartikan bahwa karyawan cukup mampu memenuhi aspek-aspek stres kerja yang sesuai dengan apa yang dikatakan dari (Ekawarna, 2018) yang mencakup (1) tuntutan tugas, (2) tuntutan fisik, (3) tuntutan peran, dan (4) tuntutan antar pribadi. Tuntutan tugas adalah merasa tidak cocok dengan tugas-tugas kerja yang telah ditetapkan. Tuntutan fisik adalah bekerja di luar ruangan yang memiliki suhu *ekstrem*. Tuntutan peran adalah gangguan dari sikap beberapa orang dalam kelompok atau dalam organisasi yaitu bekerja dengan harapan memiliki peran tertentu untuk bertindak dengan cara tertentu. Tuntutan antar pribadi adalah tekanan kelompok pekerjaan merupakan kelompok dengan orang-orang yang sebenarnya tidak cocok satu sama lain. Hal ini menunjukkan bahwa hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa sebaran pada variabel *leader member exchange* dan stres kerja dikatakan berdistribusi normal karena kedua variabel tersebut memiliki nilai *sig*, lebih besar dari 0,05. Dasar pengambilan keputusan yaitu apabila signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) maka terdapat hubungan antara *leader member exchange* dengan stres kerja.

5.2. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada penelitian ini yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi *leader member exchange* terhadap stres kerja pada karyawan PT Furukawa Indonesia. Artinya *leader member exchange* terhadap stres kerja, dengan demikian hipotesis (H_a) diterima. Besarnya nilai koefisien korelasi pada penelitian ini sebesar 0,741. Hasil tersebut menjelaskan bahwa stres kerja memiliki hubungan secara positif dan signifikan pada persepsi *leader member exchange* artinya jika tingkat persepsi *leader member exchange* nya menurun maka tingkat stres kerja semakin tinggi.

5.3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, berikut beberapa saran peneliti antara lain :

1. Bagi Peneliti

Peneliti berharap kepada karyawan dapat lebih siap dalam menghadapi apapun perubahan yang terjadi dalam perusahaan selama bisa meningkatkan persepsi *leader member exchange* mereka demi menjaga persaingan dengan kompetitor sehingga karyawan mampu meningkatkan efektifitas perusahaan. Untuk menunjang hal tersebut karyawan diharapkan siap dengan program-program yang menjadi kebijakan manajemen perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini menemukan bahwa masih terdapat karyawan yang berada pada kategori *leader member exchange* rendah, sehingga perusahaan diharapkan dapat melakukan strategi yang dapat meningkatkan *leader member exchange* pada karyawan dengan menganalisa dan memberikan pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan ataupun kekurangan karyawan. Hal tersebut dilakukan untuk mendapatkan *feedback* mengenai dukungan atau penolakan karyawan terkait perubahan yang direncanakan, yang pada akhirnya dapat berguna sebagai gambaran untuk melakukan intervensi yang tepat agar karyawan lebih siap untuk tidak stres kerja.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan untuk dapat lebih mengembangkan penelitian sejenis, baik dari segi tema, metode, maupun alat ukur yang digunakan, sehingga diharapkan dapat mengetahui lebih banyak faktor yang berperan kepemimpinan dan stres kerja. Seperti yang telah diketahui bahwa terdapat hubungan persepsi *leader member exchange* terhadap stres kerja sebesar 0,741% sehingga masih ada faktor lain yang mempengaruhi kesiapan karyawan untuk berubah seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan lain-lain. Selain itu peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih memperhatikan penyusunan skala, terlebih penggunaan kata dalam aitem agar lebih mudah dipahami oleh responden penelitian.