



BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Job Stres* terhadap *Psychological Well-Being* dengan *Resiliensi* sebagai variabel mediasi pada karyawan CV. Naga Mas Tembilahan, dapat disimpulkan bahwa tingkat *job stres*, *resiliensi*, dan *psychological well-being* karyawan secara umum berada dalam kategori cukup baik. Karyawan mampu menjalankan pekerjaan sesuai tuntutan perusahaan, memiliki kemampuan adaptasi yang baik, serta mampu menjaga kondisi psikologis meskipun menghadapi berbagai tekanan dalam pekerjaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job stres* berpengaruh terhadap *psychological well-being* karyawan. Tingginya tingkat stres kerja yang dialami dapat memengaruhi kondisi emosional dan menurunkan kesejahteraan psikologis karyawan. Selain itu, *job stres* juga berpengaruh terhadap *resiliensi*, yang merupakan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan dan tantangan kerja secara adaptif. Karyawan yang memiliki *resiliensi* tinggi cenderung lebih mampu mengendalikan emosi, mempertahankan motivasi kerja, dan bangkit dari berbagai kesulitan yang dihadapi.

Penelitian ini juga membuktikan bahwa *resiliensi* berpengaruh positif terhadap *psychological well-being* serta berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *job stress* dan *psychological well-being*. Dengan tingkat *resiliensi* yang baik, dampak negatif stres kerja terhadap kesejahteraan psikologis dapat diminimalkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan pengelolaan stres



kerja dan pengembangan *resiliensi* karyawan guna meningkatkan kesejahteraan psikologis, produktivitas, serta kualitas kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan, penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak terkait maupun peneliti selanjutnya, antara lain:

1. Berdasarkan hasil penelitian meskipun *Stres Kerja* tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap *Psychological Well-Being*, perusahaan tetap perlu melakukan pengelolaan stres kerja melalui pembagian beban kerja yang seimbang, komunikasi yang efektif, serta pemberian dukungan kepada karyawan. Selain itu, perusahaan disarankan lebih fokus pada peningkatan *resiliensi* karyawan karena terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *psychological Well-Being*. Program pelatihan pengembangan diri, konseling, dan penguatan kemampuan adaptasi dapat menjadi strategi yang efektif. Perusahaan Perlu Memperhatikan Dukungan Sosial dan Keseimbangan Kerja Dukungan sosial antar rekan kerja maupun pimpinan sangat penting dalam menjaga *psychological well-being* karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu menjaga keseimbangan beban kerja agar tidak menimbulkan kelelahan kerja (*burnout*) yang dapat berdampak pada menurunnya produktivitas dan kesehatan mental karyawan.
2. Hasil penelitian Karyawan diharapkan terus meningkatkan kemampuan *resiliensi* melalui pengembangan keterampilan pemecahan masalah, pengendalian emosi, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan



lingkungan kerja. Dengan tingkat resiliensi yang tinggi, kesejahteraan psikologis dapat tetap terjaga meskipun menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan.

3. Penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Stres* hanya mampu menjelaskan 2,7% variasi *Resiliensi* ($R^2 = 0,027$), sehingga masih terdapat faktor lain yang lebih dominan memengaruhi *Resiliensi*. Peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel seperti dukungan sosial, lingkungan kerja, kepuasan kerja, *work-life balance*, *self-efficacy*, atau organizational support agar model penelitian menjadi lebih kuat dan komprehensif. Selain itu, jumlah sampel dapat diperbesar karena penelitian ini hanya melibatkan 30 responden.
4. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bahwa tidak semua penelitian menemukan pengaruh signifikan antara *Job Stres* dan *Psychological Well-Being*. Temuan ini memperkaya literatur mengenai pentingnya *Resiliensi* sebagai faktor utama yang berkontribusi terhadap kesejahteraan psikologis karyawan.

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.