

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian teoritik, analisis data, dan deskripsi hasil penelitian yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan dan dibuktikan bahwa hipotesis iklim organisasi dan stres kerja diterima. Peneliti melaksanakan penelitian sejak Desember 2020 sampai dengan Juli 2021 pada karyawan PT Forisa Nusapersada dan mendapatkan hasil sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh secara positif antara iklim organisasi dan kepuasan kerja, hal ini dapat dilihat dari hasil T_{hitung} sebesar 3,516 > T_{tabel} 1,976. Jika iklim organisasi baik akan meningkatkan kepuasan kerja. Begitupun sebaliknya, jika iklim organisasi buruk maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh secara negatif antara stress kerja dan kepuasan kerja, hal ini dapat dilihat dari hasil T_{hitung} sebesar -10,902 > T_{tabel} -1,976. Jika stres kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun. Begitupun sebaliknya, jika stress kerja menurun maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.
3. Terdapat pengaruh secara simultan antara iklim organisasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja, hal ini dapat dilihat dari hasil F_{hitung} sebesar 77,855 > F_{tabel} 3,06. Selanjutnya nilai dari koefisien determinasi sebesar 52,1% mempunyai arti bahwa terdapat pengaruh yang cukup kuat antara Iklim Organisasi (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

5.2 Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, hasil dalam penelitian ini menunjukkan iklim organisasi dan stres kerja merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

Berdasarkan hasil analisis pengolahan data masing-masing indikator dari variabel iklim organisasi terlihat bahwa indikator yang memiliki skor tertinggi adalah indikator tanggungjawab 18,12% dengan pernyataan “tingkat koordinasi tanggungjawab antara sesama bawahan sudah terjalin dengan baik.”. Hal tersebut menunjukkan bahwa tanggungjawab sesama bawahan terjalin baik sehingga mendorong karyawan untuk bekerja dan melakukan sesuatu yang lebih baik untuk dapat berkembang. Sedangkan indikator iklim organisasi yang terendah adalah indikator struktur 15,96% dengan pernyataan “Saya bekerja sesuai dengan *jobdesc* (uraian/gambaran tugas) yang saya dapatkan”. Hal tersebut menunjukkan bahwa tugas pekerjaan yang diterima karyawan tidak sesuai dengan *jobdesc* yang telah tertera pada perusahaan.

Selanjutnya, berdasarkan hasil analisis pengolahan data masing-masing indikator dari variabel stres kerja terlihat bahwa indikator yang memiliki skor tertinggi adalah indikator waktu kerja 20,82% dengan pernyataan “Saya terbebani jika ada tekanan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan”. Hal tersebut menunjukkan bahwa para karyawan PT Forisa Nusapersada merasa bahwa waktu kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak wajar. Sedangkan indikator stres kerja yang terendah adalah indikator perbedaan harapan karyawan dan pimpinan 19,38% dengan pernyataan “Penilaian yang berbeda dari pimpinan tidak merubah semangat dan motivasi saya untuk bekerja

lebih baik”. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT Forisa Nusapersada memiliki motivasi dan semangat yang tinggi untuk bekerja lebih baik.

Selanjutnya, berdasarkan hasil analisis pengolahan data masing-masing indikator dari variabel kepuasan kerja terlihat bahwa indikator yang memiliki skor tertinggi adalah indikator kepuasan terhadap rekan kerja 23% dengan pernyataan “Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya”. Hal tersebut menunjukkan bahwa menurut karyawan PT Forisa Nusapersada dukungan dari rekan kerja dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman. Sedangkan indikator kepuasan kerja yang terendah adalah indikator kepuasan terhadap pendapatan 18% dengan pernyataan “Saya menerima gaji yang cukup sesuai berdasarkan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan kepada saya”. Hal tersebut menunjukkan bahwa menurut karyawan PT Forisa Nusapersada pendapatan yang didapat tidak sesuai dengan pekerjaan yang diterima karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan langsung oleh peneliti, terdapat keterbatasan yang dialami oleh peneliti dan dapat dijadikan pembelajaran bagi peneliti-peneliti selanjutnya untuk dapat membuat lebih baik penelitiannya karena penelitian ini masih terdapat kekurangan yang perlu diperbaiki dalam penelitian yang akan datang.

- 5.3.1 Variabel kepuasan kerja tidak hanya disebabkan oleh iklim organisasi dan stres kerja tetapi masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi.
- 5.3.2 Karena kondisi karyawan yang sedang bekerja dari rumah, sehingga kuesioner harus disebar secara online namun banyak karyawan yang tidak melihat kuesioner yang disebar melalui grup whatsapp, sehingga peneliti harus meminta tolong berkali-kali kepada bagian HRD.

- 5.3.3 Hasil penelitian ini tidak sepenuhnya dapat diaplikasikan kepada perusahaan lain dikarenakan memiliki karakteristik yang berbeda pada penelitian ini.

5.4 Rekomendasi Bagi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Forisa Nusapersada. Sedangkan variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Forisa Nusapersada. Oleh karena itu, rekomendasi penelitian ini bagi penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

- 5.4.1 Pada penelitian ini hanya meneliti dua variabel independen untuk mengukur kepuasan kerja karyawan yaitu iklim organisasi dan stres kerja sehingga pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat mencari variabel independen lain yang tidak dimasukkan pada penelitian ini.
- 5.4.2 Pada penelitian ini populasinya adalah karyawan pada PT Forisa Nusapersada tetapi peneliti tidak dapat menjangkau seluruh karyawan PT Forisa Nusapersada. Penelitian yang akan datang diharapkan dapat menjangkau karyawan pada head office dan karyawan cabang Tangerang.
- 5.4.3 Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode penelitian dan teknik analisis data yang berbeda dengan yang digunakan pada penelitian ini agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih terbaru.