

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian tentang hubungan antara stres kerja dengan komitmen organisasional pada pegawai Sekretariat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan latar belakang masalah dapat disimpulkan rendahnya komitmen organisasional pada pegawai Sekretariat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan disebabkan oleh menurunnya disiplin kerja pada pegawai, kurangnya pengalaman kerja pegawai, beban kerja yang tinggi, tuntutan pekerjaan yang mendesak, rendahnya motivasi yang dimiliki pegawai dan tingginya stres kerja yang dialami pegawai.
2. Terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara stres kerja dengan komitmen organisasional dengan nilai $t_{hitung} -2,17 < t_{tabel} -1,987$. Jadi semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh pegawai maka semakin rendah komitmen organisasional yang dimiliki pegawai terhadap organisasi/instansi.
3. Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi dengan menggunakan rumus *Product Moment* diperoleh hasil r_{xy} sebesar $-0,226$ dengan kriteria pengujian $r_{xy} \leq 0$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa $r_{xy} = -0,226 < 0$. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan negatif yang lemah antara variabel stres kerja dengan variabel komitmen organisasional.

4. Perhitungan uji keberartian regresi menunjukkan terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara stres kerja dengan komitmen organisasional dengan nilai $F_{hitung} 4,69 > F_{tabel} 3,96$. Hal ini menunjukkan stres kerja yang dialami pegawai mempengaruhi komitmen organisasional pada pegawai secara signifikan.
5. Perhitungan tingkat kategori stres kerja menunjukkan terdapat stres kerja yang tinggi pada pegawai dengan tingkat kategori stres kerja pada rentang nilai tinggi yaitu 57 – 75 dengan frekuensi sebanyak 65 atau sebesar 78%.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dijelaskan dari penelitian ini adalah jika stres kerja tinggi maka komitmen organisasional rendah. Jadi dapat disimpulkan terdapat hubungan negatif antara stres kerja dengan komitmen organisasional pada pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional pada pegawai.

Dari hasil hitung rata-rata skor indikator stres kerja pada penelitian ini adalah respon perilaku memiliki skor tertinggi yaitu 33,89%. Dalam hal ini, pegawai cenderung menimbulkan perilaku seperti makan tidak teratur, tidak dapat tidur nyenyak dan menunda-nunda pekerjaan. Hal ini terjadi karena pada bagian tersebut memiliki beban kerja yang tinggi sehingga

menimbulkan stres kerja dan memiliki tingkat kategori stres kerja yang tinggi, maka dapat dikatakan stres kerja memiliki hubungan yang cukup kuat terhadap penurunan komitmen organisasional yang dimiliki pegawai.

Selanjutnya, pada variabel komitmen organisasional jika dilihat dari skor tertinggi dan dikelompokkan menjadi 3 kelompok yaitu kelompok nilai rendah 20 – 46, nilai sedang 47 – 73 dan nilai tinggi 74 – 100, maka variabel komitmen organisasional berada pada kategori nilai sedang dengan banyaknya responden 68 atau sebesar 76%.

Sedangkan, dari hasil hitung rata-rata skor indikator komitmen organisasional menunjukkan skor terendah terletak pada indikator loyalitas dan sub indikator yaitu taat pada peraturan. Hal ini terjadi karena masih adanya pegawai yang tidak taat pada peraturan seperti melakukan kegiatan lain pada jam kerja (main games, berbelanja, tidur, dsb).

Dengan penelitian yang telah dilakukan, bahwa penelitian tentang hubungan antara stres kerja dengan komitmen organisasional dapat dilakukan di tempat lain dengan mengacu bahwa stres kerja mempengaruhi komitmen organisasional. Namun, tidak menutup kemungkinan hasil dari penelitian yang akan dilakukan selanjutnya belum tentu sama dengan hasil penelitian saat ini.

Bagi peneliti selanjutnya, masih banyak faktor yang terkait dengan komitmen organisasional. Oleh sebab itu penelitian ini dapat dijadikan salah satu referensi bagi para peneliti selanjutnya yang berminat melakukan

penelitian khususnya mengenai stres kerja dalam hubungan dengan komitmen organisasional.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, diantaranya:

1. Instansi sebaiknya mampu mengatasi perilaku yang ditimbulkan dari stres kerja yang dirasakan oleh pegawai dengan memperhatikan perilaku pegawai saat dihadapkan pekerjaan yang mendesak atau deadline. Dengan cara dalam pemberian tugas/pekerjaan harus memperkirakan waktu penyelesaian pekerjaan sehingga tidak terkesan mendesak. Pegawai harus dapat mengatasi dengan baik respon perilaku saat dihadapkan situasi yang berat atau pekerjaan yang menumpuk, sehingga pegawai tidak mudah mengalami stres ketika bekerja.
2. Instansi sebaiknya dapat mengatasi sikap pegawai yang memiliki komitmen yang rendah. Dengan cara memperketat pengawasan pada saat jam kerja apakah pegawai masih berada di ruangan atau tidak dan meninjau kegiatan yang pegawai lakukan dan pemberian teguran atau sanksi bagi pegawai yang kurang disiplin.