

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan pengolahan data, analisis deskripsi, interpretasi data dan pengolahan statistik pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara stres kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Serasi Tunggal Mandiri di Jakarta. Jadi semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan.
2. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang negatif antara stres kerja dengan komitmen organisasi dapat dilihat dari perhitungan koefisien korelasi dengan menggunakan rumus *Product Moment* diperoleh hasil r_{xy} sebesar $-0,528$ dengan kriteria pengujian $r_{xy} \leq 0$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa $r_{xy} = -0,528 \leq 0$. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan negatif yang cukup kuat antara variabel X dengan variabel Y atau berdasarkan tabel interpretasi dapat dikatakan bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif yang cukup kuat dengan komitmen organisasi.
3. Skor indikator terbesar dari stres kerja adalah reaksi psikologis dengan skor sebesar 3199. Hal ini menunjukkan bahwa reaksi psikologis sebagai

indikator terkuat yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas maka implikasi yang dapat dijelaskan dari penelitian ini adalah jika stres kerja tinggi maka komitmen organisasi rendah. Jadi dapat disimpulkan terdapat hubungan yang negatif yang cukup kuat antara stres kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri. Hasil penelitian membuktikan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan.

Indikator yang paling mempengaruhi stres kerja pada penelitian ini adalah reaksi psikologis. Dalam hal ini, karyawan cenderung merasakan kesulitan dalam berkonsentrasi, mudah marah, sulit relaks, kelesuan, kebosanan, kemurungan dan kekecewaan. Hal ini mengakibatkan rendahnya komitmen yang dimiliki karyawan.

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

C. Saran

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

1. Perusahaan sebaiknya mampu mengatasi reaksi psikologis dari stres kerja yang dirasakan karyawan dengan mengatur tugas-tugas yang harus diprioritaskan untuk terlebih dahulu diselesaikan sehingga karyawan dapat lebih berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan tugas satu persatu untuk diselesaikan dan memberikan waktu senggang disela-sela pekerjaan agar karyawan bisa relaks dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Untuk meningkatkan komitmen organisasi, karyawan sebaiknya memahami nilai yang diterapkan oleh perusahaan sehingga karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi dan mau terlibat dengan segala kegiatan perusahaan.