

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pengolahan deskripsi, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi adalah keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi yang mencerminkan komitmen afektif, komitmen kontinuans, dan komitmen normatif.
2. Stres kerja adalah kondisi tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya yang menimbulkan reaksi fisiologis, psikologis dan tingkah laku.
3. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya yang tercermin dari pekerjaan itu sendiri, balas jasa, kesempatan promosi, supervisi, dan rekan kerja.
4. Hasil perhitungan kuesioner menunjukkan bahwa:
  - a. Stres kerja yang dialami karyawan paling tinggi ditunjukkan melalui reaksi fisiologis. Namun demikian reaksi fisiologis mulut kering merupakan sub indikator yang paling banyak dialami oleh karyawan.

- b. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan ditunjukkan melalui dimensi rekan kerja dan yang paling rendah ditunjukkan oleh dimensi pekerjaa itu sendiri.
  - c. Komitmen organisasi pada diri karyawan melalui dimensi komitmen afektif dan yang paling rendah ditunjukkan oleh dimensi komitmen kontinuans.
5. Pengujian hipotesis menghasilkan kesimpulan:
- a. Adaya pengaruh negatif yang signifikan antara stres kerja terhadap komitmen organisasi. Artinya, jika stres kerja tinggi maka komitmen organisasi akan menurun. Sebaliknya, jika stres kerja rendah maka komitmen organisasi akan meningkat.
  - b. Adaya pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Artinya, jika kepuasan kerja tinggi maka komitmen organisasi akan meningkat. Sebaliknya, jika kepuasan kerja rendah maka komitmen organisasi akan menurun.
  - c. Terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.
6. Berdasarkan analisis jalur (*path analysis*), besarnya kontribusi stres kerja yang secara langsung mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan adalah 22,5%. Besarnya kontribusi kepuasan kerja yang secara langsung mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan adalah 9%. Sedangkan pengaruh tidak langsung antara stres kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Mustika Ratu Tbk yang dimoderatori oleh

kepuasan kerja berkontribusi sebesar 2,1%. Dengan demikian kontribusi total stres kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 38,4%.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya bahwa stres kerja dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan PT Mustika Ratu Tbk. Oleh karena itu, berdasarkan hasil penelitian implikasi yang diperoleh adalah stres kerja dan kepuasan kerja merupakan dua faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen organisasi pada karyawan.

Berdasarkan rata-rata hitung skor indikator dominan stres kerja, didapatkan indikator fisiologis merupakan indikator yang paling dominan. Apabila karyawan mengalami stres kerja maka akan nampak pada ciri-ciri fisiknya seperti mulut kering. Sedangkan, dimensi dominan kepuasan kerja menunjukkan bahwa rekan kerja merupakan dimensi yang paling dominan. Oleh karena itu, kerja sama dalam setiap pelaksanaan kerja sangat dibutuhkan. Pekerjaan akan terasa lebih ringan apabila adanya kerja sama. Kerja sama yang baik antar karyawan dapat memperlancar setiap pekerjaan yang dilakukan sehingga kualitas dan kepercayaan konsumen dapat terjaga. Dengan adanya dukungan dan kerja sama antar rekan kerja maka akan timbul kepuasan pada diri karyawan sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan.

Meskipun bukan hanya stres kerja dan kepuasan kerja saja yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan PT Mustika Ratu Tbk karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Namun, penelitian ini telah dapat membuktikan secara empiris bahwa stres kerja dan kepuasan kerja

merupakan faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan.

### **C. Saran**

Berdasarkan dari implikasi penelitian di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain:

1. Hendaknya perusahaan lebih memperhatikan kondisi dan kemampuan karyawan agar tidak mengalami tekanan dalam bekerja yang pada akhirnya dapat menimbulkan stres kerja berupa reaksi fisik. Reaksi fisik yang timbul pada diri karyawan akan menghambat pelaksanaan kerja karyawan. Oleh karena itu, apabila karyawan telah menampakkan reaksi fisik berupa mulut kering, pimpinan hendaknya lebih memperhatikan kondisi karyawan agar dapat menghindari stres kerja pada karyawan.
2. Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan agar karyawan lebih tertarik dengan pekerjaan yang dilakukannya sehingga karyawan merasa puas dan pada akhirnya dapat meningkatkan tanggung jawab, ketelitian, kerajinan dan terpacu untuk meningkatkan komitmen organisasi pada dirinya.
3. Bagi peneliti lain yang ingin mengetahui lebih dalam mengenai komitmen organisasi hendaknya meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi sehingga penelitian selanjutnya dapat lebih bermanfaat.