

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Uji beda Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi pegawai bagian produksi dan non produksi PT. ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia” maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja antara pegawai produksi dan non produksi di PT. ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia tidak identik. Hal tersebut ditunjukkan berdasarkan nilai *nilai signifikansi*  $0.000 < 0.05$ . Hasil ini sama dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Dwi Rizqi Annisa, yang melakukan penelitian pada karyawan produksi dan non produksi PT. Bara Jaya Energy Site Bantuas, tahun 2013, dimana hasilnya ada perbedaan antara stres kerja pegawai produksi dan stres kerja pegawai non produksi.
2. Motivasi kerja antara pegawai produksi dan non produksi di PT. ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia identik. Hal tersebut ditunjukkan berdasarkan nilai *nilai signifikansi*  $0.580 > 0.05$ . Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Annisa Tahta Putri yang melakukan penelitian tentang perbedaan motivasi kerja di Kantor Akuntan Publik, Jakarta, tahun 2010, dimana hasilnya tidak menunjukkan adanya perbedaan motivasi kerja.

3. Stres kerja antara pegawai produksi dan non produksi di PT. ANTAM Tbk. – UBPP Logam Mulia identik. Hal tersebut ditunjukkan berdasarkan nilai *nilai signifikansi*  $0.132 > 0.05$ . Hasil ini sama dengan yang pernah dikemukakan oleh Selvi Widyasari dalam penelitiannya tentang komitmen organisasi di Kantor Akuntan Publik, Semarang, tahun 2004, dimana hasil yang diperoleh adalah tidak ada perbedaan komitmen organisasi antara kedua sampel yang diteliti.
4. Kondisi mayoritas responden bermasalah dengan stres kerja, meskipun termasuk dalam kategori rendah tapi terlihat jelas perbedaan gejala stres yang lebih tinggi ditunjukkan oleh pegawai bagian produksi dibandingkan dengan pegawai bagian non produksi. Kemudian untuk motivasi kerja dan komitmen organisasi mayoritas responden juga berada pada kategori yang rendah. Hal tersebut ditunjukkan oleh kecenderungan mayoritas responden yang menjawab tidak setuju dalam butir-butir pernyataan dalam kuesioner.

## **5.2 Saran-saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **5.2.1 Saran-saran untuk penelitian lanjutan**

1. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel lain yang memungkinkan. Seperti *Emotional*

*Intelligence*, Prestasi Kerja, Kepuasan Kerja atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

2. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda dengan variabel yang sama atau dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan objek atau tempat penelitian yang sama.

### **5.2.2 Saran-saran yang ditujukan untuk PT. ANTAM Tbk. – UBPP**

#### **Logam Mulia:**

1. Perusahaan harus bisa memberikan rasa aman dan nyaman kepada setiap pegawainya saat sedang bekerja. Karena perusahaan yang bergerak dibidang pertambangan memiliki resiko kecelakaan kerja yang sangat besar, jadi harus lebih ditingkatkan lagi keamanan dan kenyamanan disetiap sudut area perusahaan. Selain itu juga perusahaan harus bisa membuat suasana kerja yang baik dan menyenangkan. Dalam hal ini pihak HRD harus banyak berperan demi terciptanya suasana yang tidak membosankan di perusahaan.
2. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kompensasi para pegawainya, terutama pegawai *outsourcing*, mengingat bahwa mayoritas pegawai pada perusahaan adalah pegawai *outsourcing* yang bisa dikatakan tidak memiliki keterikatan yang kuat dengan perusahaan, sehingga memungkinkan perusahaan tidak bisa mendapat kinerja yang maksimal dari

para pegawai *outsourcing* tersebut. Selain itu perusahaan juga perlu memperhatikan lingkungan, situasi dan kondisi kerja diseluruh area kerja perusahaan. Agar selalu terjamin kebersihan, kerapihan dan kenyamanannya.

3. Perusahaan juga harus lebih sering memberikan penghargaan dalam bentuk apapun kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja baik agar karyawan merasa diperhatikan dan dihargai sehingga dapat memotivasi karyawan dalam bekerja dan membuat pegawai setia untuk mengabdikan diri untuk perusahaan.