

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Stres Kerja, dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Istaka Karya”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Karyawan Istaka Karya sebagian besar belum mendapatkan kepuasan kerja yang sesuai dengan harapan. Hal ini juga didukung dengan stres kerja dan iklim organisasi yang juga belum sesuai dengan harapan. Meskipun demikian pada variabel stress kerja berpengaruh negatif dapat dijelaskan oleh dimensi stres kerja yaitu, *organizational stressor*, *individual stressor*, *grup stressor* dan *extraorganizational stressor*.
2. Stres Kerja, memiliki pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Istaka Karya dan Iklim Organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Istaka Karya. Responden menganggap bahwa kepuasan kerja berada dalam keadaan baik dilihat dari persentase jawaban responden yang lebih banyak ke setuju.
3. Iklim Organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Istaka Karya. Responden menganggap bahwa Iklim Organisasi berada dalam keadaan baik karena adanya penghargaan yang diberikan oleh PT. Istaka Karya terhadap karyawannya yang berprestasi

dan dukungan dari rekan sejawat maupun dari pimpinan ketika karyawan menghadapi masalah atau persoalan dalam pekerjaan.

4. Secara empiris membuktikan stres kerja dan iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 39,8% Hal ini menunjukkan bahwa 39,8% kepuasan kerja dijelaskan oleh faktor stres kerja, dan iklim organisasi sedangkan sisanya sebesar 60,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain.

## **5.2 Saran-Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

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

Berdasarkan nilai koefisien determinasi untuk Stres Kerja, dan Iklim Organisasi memiliki nilai sebesar 39,8%; maka masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dapat digunakan dalam penelitian lanjutan. Variabel lain yang memungkinkan dapat mendukung variabel terikat kepuasan kerja antara lain: komitmen organisasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

### **5.2.2 Saran-saran yang ditujukan untuk PT. Istaka Karya**

Dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka pihak perusahaan harus benar-benar memperhatikan variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan penelitian secara berkala, sehingga dengan demikian perusahaan dapat dengan cepat mengantisipasi dan memperbaiki faktor-

faktor yang diketahui sebagai penyebab penurunan kepuasan kerja karyawan.

1. Memperbaiki dan mengelola stres kerja karyawan sehingga karyawan tidak merasa terbebani dengan beban kerja yang banyak atau yang melebihi kesanggupan karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan dukungan kepada karyawan yang bersangkutan baik dari pimpinan ataupun dari sesama rekan kerja.
2. Perusahaan lebih memperhatikan iklim organisasi berdasarkan aspek – aspek yang dapat memperbaiki hubungan yang harmonis sesama rekan kerja.

### **5.2.3 Saran Akademis**

Untuk peneliti selanjutnya, peneliti menyarankan agar :

1. Menentukan populasi dan sampel yang dapat mewakili masalah secara tepat, dan juga terjangkau oleh peneliti. Lalu menentukan metode penelitian yang sesuai dengan keadaan populasi dan sampel agar hasil penelitian menjadi lebih akurat.
2. Mengkaji lebih banyak lagi berbagai hasil penelitian dan teori yang berhubungan dengan judul penelitian, terutama mengenai dimensi dan indikator untuk setiap variabel penelitiannya, agar dapat memilih dan menentukan teori serta instrumen penelitian yang paling sesuai dengan kondisi objek penelitian.