

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Departemen SBF PT GMP, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil deskripsi unit analisis dapat disimpulkan bahwa:
  - a. Sebagian besar karyawan Dept. SBF PT GMP merupakan karyawan usia produktif yang memiliki masa kerja diatas 10 tahun.
  - b. Responden menganggap kompensasi yang diberikan perusahaan sudah baik karena perusahaan menyediakan banyak fasilitas yang berguna bagi kebutuhan karyawan.
  - c. Tingkat stres kerja karyawan departemen SBF berada pada tingkat sedang dan ditemukan bahwa stres kerja yang paling besar berasal dari dimensi stresor individu, khususnya masalah kepribadian dan dimensi stresor kelompok yakni tentang kurangnya kebersamaan kelompok.
  - d. Komitmen organisasi yang dimiliki karyawan dept. SBF dinilai cukup baik, namun dari ketiga dimensi komitmen yang ada, komitmen berkelanjutan adalah yang paling banyak dimiliki oleh karyawan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa jika kompensasi yang diberikan perusahaan tidak cukup baik, maka banyak karyawan yang akan mengalami penurunan komitmen, dan akhirnya keluar dari perusahaan.

2. Terbukti secara empiris kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Dengan persentase sumbangan pengaruh variabel kompensasi terhadap komitmen organisasi sebesar 21.8%.
3. Terbukti secara empiris stres kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi. Dengan persentase sumbangan pengaruh variabel stress kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 5.1%.
4. Terbukti secara empiris kompensasi dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Dengan persentase sumbangan pengaruh variable kompensasi dan stres kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 22.6%, sedangkan sisanya 77.4% dipengaruhi oleh variabel lain.

## 5.2 Saran

### 5.2.1 Saran Operasional

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat, peneliti ingin memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pertahankan komponen kompensasi yang sudah ada, karena hal tersebut terbukti dapat menjaga komitmen karyawan departemen SBF agar dapat menekan angka *turnover* karyawan departemen tersebut.
2. Untuk menekan tingkat stres karyawan, hendaknya perusahaan melakukan hal-hal sebagai berikut :
  - a. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif

- b. Lakukan *in-house* training untuk dapat meningkatkan produktivitas sekaligus kepercayaan diri karyawan
  - c. Membuat program-program bimbingan seperti *HR Corner*, agar karyawan merasa lebih diperhatikan secara personal.
  - d. Ciptakan acara atau program yang dapat meningkatkan kebersamaan kelompok
3. Mengingat komitmen yang dimiliki karyawan dept SBF PT GMP sebagian besar adalah komitmen berkelanjutan, maka perusahaan harus melakukan usaha – usaha agar dapat meningkatkan tingkat komitmen afektif dan komitmen normatif yang dimiliki oleh karyawan agar karyawan tidak semata – mata hanya memandang perusahaan sebagai sumber kebutuhan, namun lebih memandang perusahaan sebagai mitra yang sesuai dengan tujuan hidup mereka.

### **5.2.2 Saran Akademik**

1. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda, dan pernyataan yang telah valid dan reliabel dapat dipergunakan untuk penelitian kembali.
2. Karena terbukti tidak relevan, maka tunjangan transport dan fasilitas pinjaman finansial tidak perlu dimasukkan ke dalam butir pernyataan.

3. Selain kompensasi dan stres kerja, masih banyak variabel lain yang dapat digunakan untuk mengukur pengaruh komitmen organisasi karyawan. Variabel tersebut diantaranya adalah gaya kepemimpinan, iklim organisasi dan kepribadian

## BIODATA PENULIS



Eko Kusumo Apriyanto, lahir di Pontianak tanggal 5 April 1988. Anak sulung dari empat bersaudara, lahir dari pasangan Kusno dan Sri Mulyani, memulai pendidikannya di SDN 01 Pagi (1993-1999). Setelah tamat Sekolah Dasar, penulis melanjutkan ke SMP Satya Dharma Sudjana, Lampung Tengah (1999-2000), lalu melanjutkan ke SMP N 198 Jakarta. Setelah tamat sekolah menengah, penulis lalu melanjutkan ke SMA Negeri 12 Jakarta (2002-2005). Kemudian pendidikannya diteruskan ke perguruan tinggi yaitu di Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Tercatat pernah melakukan Praktik Kerja Lapangan selama 3 bulan sebagai asisten pegawai Biro Kepegawaian & Ortala Departemen Pekerjaan Umum tahun 2008 serta magang selama 1 tahun sebagai asisten staf karyawan bagian Perencanaan & Rekrutmen Tenaga Kerja, Departemen *Human Resource* PT Sumberdaya Sewatama, Jakarta pada tahun 2011. Selain beraktivitas sebagai mahasiswa, penulis juga adalah seorang pemerhati dunia rancang desain, sekaligus pengajar lepas untuk kursus *software* pegolah grafis. Dari sisi non-akademik, penulis pernah menjadi panitia di seksi perlengkapan dalam acara "Asian Forum on Business Education" yang diadakan di Hotel Mercure, Ancol tahun 2007 serta salah satu panitia sekaligus peserta dalam pelatihan tentang sumber daya manusia, yaitu "*Psychology at Workplace*" yang diselenggarakan di Universitas Negeri Jakarta bekerja sama dengan Lembaga Sandi Negara pada tahun 2009.