

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Mitsubishi Kramayudha Motors and Manufacturing, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara stres kerja dengan komitmen organisasi dengan nilai t_{hitung} dari variabel stres kerja sebesar $-6,735 < t_{tabel} -1,98$. Artinya semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi, dan sebaliknya semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah komitmen organisasi.
2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi dengan nilai t_{hitung} dari variabel kepuasan kerja sebesar $4,130 > t_{tabel} 1,98$. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasi, dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah pula komitmen organisasi.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi dengan nilai $F_{hitung} 84,273 > F_{tabel} 3,10$. Artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, bahwa stres kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Mitsubishi Kramayudha Motors and Manufacturing. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan komitmen organisasi.

Setiap perusahaan selalu menginginkan setiap karyawannya memiliki komitmen organisasi yang tinggi agar dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Untuk meningkatkan komitmen organisasi yang tinggi pada setiap karyawannya sebaiknya perusahaan perlu memperhatikan tingkat stres kerja dan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan.

Berdasarkan rata-rata hitung skor pada indikator stres kerja, indikator tertinggi atau tindakan yang paling sering dirasakan oleh karyawan yaitu gejala perilaku. Apabila karyawan mengalami stres kerja maka ciri-ciri yang paling terlihat terjadi pada perilaku dari karyawan tersebut seperti karyawan menjadi mudah menyendiri atau malas berkumpul dan suka menunda-nunda pekerjaan.

Berdasarkan rata-rata hitung skor pada indikator kepuasan kerja diperoleh nilai tertinggi atau tindakan yang paling sering dirasakan oleh karyawan yaitu rekan kerja. Karyawan akan lebih puas terhadap pekerjaannya apabila memiliki hubungan antara rekan kerja yang ramah, menyenangkan, terampil, serta mendukung pekerjaan. Sedangkan indikator terendah dari kepuasan kerja yaitu promosi. Promosi yang dilakukan perusahaan dirasakan dapat meningkatkan

kepuasan apabila diberikan secara adil dan menyeluruh sehingga setiap karyawan memperoleh kesempatan pengembangan karir atau promosi yang sama.

Komitmen organisasi pada karyawan PT. Mitsubishi Kramayudha Motors and Manufacturing di Jakarta tidak hanya dipengaruhi oleh stres kerja dan kepuasan kerja, tetapi masih terdapat banyak faktor yang mempengaruhinya. Namun, penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa stres kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi pada karyawan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan mampu menjadi bahan untuk masukan yang bermanfaat, yaitu:

1. Bagi karyawan, untuk meminimalisir stres dalam bekerja dengan lebih memperhatikan kondisi perilaku keseharian dalam menjalankan pekerjaan. Seperti pada saat mendapatkan tekanan kerja yang tinggi, karyawan hendaknya tidak menarik diri dari lingkungan sekitar atau suka menyendiri dan segera menyelesaikan pekerjaan atau tidak menunda-nunda dengan cara membuat manajemen waktu yang tepat. Sedangkan untuk perusahaan hendaknya lebih memperhatikan kondisi karyawan dengan pengurangan jam lembur, memberikan fasilitas hiburan dalam

kantor, mengadakan *gathering* dan juga konseling untuk karyawan agar dapat menghindari stres kerja.

2. Bagi karyawan, untuk meningkatkan kepuasan kerja hendaknya selalu memperhatikan hubungan antara sesama rekan kerja agar karyawan senantiasa saling mendukung, dan saling memberikan semangat dalam upaya mencapai target perusahaan sehingga karyawan merasa puas yang akhirnya dapat meningkatkan komitmen organisasi pada dirinya. Kemudian bagi perusahaan, dengan memperhatikan kesempatan pengembangan karir atau promosi hendaknya dilakukan secara adil bagi setiap karyawannya. Sehingga karyawan akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka dan meningkatkan komitmen organisasi karyawan.
3. Bagi penelitian selanjutnya, agar meningkatkan kualitas penelitian lebih lanjut khususnya yang berkaitan dengan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menyempurnakan hasil penelitian ini dengan cara menambah subjek penelitiannya maupun variabel lain yang sekiranya dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Sehingga penelitian selanjutnya dapat lebih bervariasi dan beragam, dengan demikian kesimpulan yang diperoleh dapat menyeluruh.