

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan deskripsi hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab - bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara stres kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Niaga Swadaya di Jakarta. Persamaan regresi $\hat{Y} = 152,09 - 0,74 X$ menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor stres kerja (variabel X), maka akan mengakibatkan penurunan komitmen organisasi (variabel Y) sebesar 0,74 pada konstanta 152,09

Komitmen organisasi ditentukan oleh stres kerja sebesar 49,08% dan sisanya sebesar 50,92% dipengaruhi oleh faktor - faktor lain seperti kurangnya pelatihan kerja, lokasi kerja yang jauh dan rendahnya absensi karyawan.

B. Implikasi

Dari pengolahan data, terlihat bahwa pada variabel stress kerja skor indikator terendah ialah gejala fisiologis, yaitu 30,75% dan skor tertinggi ialah indikator gejala perilaku dengan skor 34,64%. Sedangkan, pada variabel komitmen organisasi skor indikator terendah adalah keberpihakan anggota, yaitu sebesar 31,75% dan skor tertinggi adalah kebanggaan anggota dengan skor 36,43%. Implikasi dari penelitian ini adalah PT. Niaga Swadaya di Jakarta, seharusnya dapat memperbaiki indikator- indikator terendah dan tetap mempertahankan skor

indikator tertingginya, sehingga dapat tercipta komitmen organisasi pada karyawan yang lebih optimal.

Ini berarti bahwa skor dominan indikator yang tertinggi yang diperoleh oleh kedua variabel yang peneliti teliti kali ini, tidak perlu ada perbaikan lebih lanjut, tetapi sebaliknya perusahaan harus lebih menerapkannya dalam perusahaan, sehingga roda operasional perusahaan sehari-hari berjalan dengan baik dan lancar. Sedangkan, untuk skor dominan indikator yang terendah, seharusnya perusahaan melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga dapat berujung pada optimalisasi laba dengan adanya perbaikan disegala bidang yang bermasalah tersebut.

Kemudian, seperti terlihat dari data diatas bahwa skor dominan indikator terendah dari variabel komitmen organisasi adalah keberpihakan anggota dan skor dominan indikator terendah untuk stres kerja adalah gejala fisiologis (gangguan gastrointestinal, sakit kepala, sakit pada punggung, ketegangan otot, kelelahan dan gangguan tidur) dan apabila dibiarkan berlarut-larut dengan permasalahan skor terendah ini tanpa ada perbaikan berarti, maka berimplikasi pada tidak terwujudnya atau berkurangnya maksimalisasi laba perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan seharusnya mengadakan perbaikan-perbaikan seperti yang akan peneliti paparkan dalam bagian saran tersebut dibawah ini.

C. Saran

Berdasarkan hasil pengolahan data, kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan tersebut, diketahui bahwa untuk variabel komitmen organisasi skor indikator terendah adalah keberpihakan anggota, yaitu sebesar 31,75% dan pada variabel stress kerja, skor indikator terendah adalah gejala fisiologis, yaitu sebesar 30,75%. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan beberapa saran yang mungkin bermanfaat bagi karyawan PT. Niaga Swadaya di Jakarta sebagai berikut:

1. Perusahaan sebaiknya menyediakan apa yang dibutuhkan oleh karyawan mereka, sehingga dapat meningkatkan keberpihakan pada anggota yang berujung pada terciptanya komitmen organisasi. Maksud keberpihakan anggota adalah dukungan dari karyawan terhadap berbagai kebijakan atau peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan dukungan atau keberpihakan ini dapat terwujud dengan menyediakan berbagai kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan seperti menyediakan bis antar jemput karyawan, menyediakan kantin yang bersih bagi karyawan, memberikan bonus-bonus tambahan yang diinginkan oleh karyawan sesuai dengan hasil kerja mereka dan lain lain.
2. Perusahaan juga sebaiknya menyediakan fasilitas klinik kesehatan gratis bagi karyawan mereka, sehingga persoalan gejala fisiologis, seperti gangguan gastrointestinal, sakit kepala, sakit pada punggung, ketegangan otot, kelelahan dan gangguan tidur pada karyawan mereka dapat terselesaikan permasalahannya. Terselesaikan masalahnya dalam arti adalah apabila karyawan sakit ketika mereka bekerja dapat segera berobat

dengan gratis. Selain itu, perusahaan juga seharusnya memberikan jaminan kesehatan seperti bpjs ketenagakerjaan, bukan saja bagi karyawan itu sendiri, tetapi juga bagi keluarga karyawan mereka, sehingga berujung pada peningkatan komitmen organisasi mereka dengan disediakannya apa yang karyawan harapkan.