

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Cardolestari Indonesia (*Borobudur Dept. Store*) Cabang Karawang Central Plaza, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif variabel konflik kerja memperoleh nilai modus (kecenderungan) sebesar 236 yang menunjukkan kriteria rendah. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat konflik kerja pada PT. Cardolestari (*Borobudur Dept. Store*) Cabang Karawang Central Plaza berada pada tingkatan rendah. Artinya, konflik kerja di PT. Cardolestari Indonesia (*Borobudur Dept. Store*) Cabang Karawang Central Plaza jarang terjadi.
2. Hasil analisis deskriptif variabel Stres kerja memperoleh nilai modus (kecenderungan) sebesar 208 yang menunjukkan kriteria rendah. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat stres kerja pada PT. Cardolestari (*Borobudur Dept. Store*) Cabang Karawang Central Plaza berada pada tingkatan rendah. Artinya, karyawan di PT. Cardolestari Indonesia (*Borobudur Dept. Store*) jarang merasakan stres dalam bekerja.
3. Hasil analisis deskriptif variabel komitmen organisasi memperoleh nilai modus (kecenderungan) sebesar 408. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat komitmen organisasi karyawan pada PT. Cardolestari Indonesia (*Borobudur Dept. Store*) Cabang Karawang Central Plaza yaitu berada pada tingkatan yang tinggi. Artinya, karyawan di PT. Cardolestari Indonesia (*Borobudur Dept. Store*) Cabang Karawang Central Plaza memiliki komitmen organisasi yang tinggi pada diri mereka untuk terus setia pada perusahaan.

4. Pada PT. Cardolestari Indonesia (*Borobudur Dept. Store*) Cabang Karawang Central Plaza, konflik kerja dan stres kerja memiliki korelasi yang kuat. Dengan kata lain, ketika konflik kerja meningkat, maka stres kerja yang di rasakan juga akan meningkat.
5. Pada PT. Cardolestari Indonesia (*Borobudur Dept. Store*) Cabang Karawang Central Plaza terdapat pengaruh parsial konflik kerja terhadap komitmen organisasi yaitu negatif dan signifikan dengan total pengaruh sebesar 46,18%. Artinya, jika tingkat konflik kerja pada karyawan di PT. Cardolestari Indonesia Cabang Karawang Central Plaza rendah, maka komitmen organisasi pada diri karyawan akan meningkat, begitu pun sebaliknya.
6. Pada PT. Cardolestari Indonesia (*Borobudur Dept. Store*) Cabang Karawang Central Plaza terdapat pengaruh parsial stres kerja terhadap komitmen organisasi yang negatif dan signifikan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan total pengaruh sebesar 12,99%. Artinya, jika stres kerja pada karyawan rendah, maka komitmen organisasi pada diri karyawan akan meningkat, begitu pun sebaliknya.
7. Pada PT. Cardolestari Indonesia (*Borobudur Dept. Store*) Cabang Karawang Central Plaza terdapat pengaruh yang signifikan secara serentak antara konflik kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasi dengan total pengaruh sebesar 59,2%. Faktor lain yang tidak diperhatikan dalam penelitian ini berdampak pada sisanya sebesar 40,8%.

5.2 Saran

Sesuai dengan temuan penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang dicapai pada kesimpulan, penulis membuat beberapa rekomendasi yang memiliki implikasi tambahan terhadap variabel yang diteliti, antara lain:

1. Pada penelitian konflik kerja, meskipun hasil analisis menunjukkan kriteria rendah, namun masih ada indikator yang memiliki nilai tinggi yang dapat mempengaruhi konflik yang terjadi yaitu kurangnya kepuasan karyawan dengan pemberian upah yang diterima karena tidak sebanding dengan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Hal ini tentunya perlu menjadi perhatian pimpinan karena upah yang tidak sebanding dengan pekerjaan membuat konflik kerja meningkat.

2. Pada penelitian stres kerja, meskipun hasil analisis menunjukkan kriteria rendah, namun masih ada indikator yang memiliki nilai tinggi yang dapat mempengaruhi tingkat stres pada karyawan menjadi tinggi yaitu tuntutan atasan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa stres dengan tuntutan atasan yang terlalu berlebih. Hal ini perlu menjadi perhatian pimpinan karena dampak yang terjadi yaitu karyawan akan merasakan stres yang tinggi sehingga dampak yang lebih besar yaitu membuat komitmen pada diri karyawan akan menurun sehingga tidak menutup kemungkinan nantinya karyawan akan meninggalkan pekerjaan
3. Pada penelitian komitmen organisasi, Nilai terendah yaitu terdapat pada indikator partisipasi dalam membuat keputusan. Ini menandakan bahwa karyawan jarang diikuti sertakan dalam pembuatan keputusan. Hal ini seharusnya menjadi perhatian pimpinan/atasan, karena selain untuk meningkatkan komitmen pada diri karyawan, melibatkan karyawan pada pembuatan keputusan juga akan membuat kedekatan antara atasan dan bawahan sehingga *chemistry* akan tercipta.
4. Korelasi konflik kerja dan stres kerja memiliki besaran koefisien 0,614 yang artinya memiliki hubungan yang kuat, oleh karena itu diharapkan tingkat konflik kerja dan stres kerja seharusnya dijaga oleh semua pihak, karena diketahui bahwa jika konflik kerja pada karyawan meningkat, maka stres yang dirasakan karyawan juga akan meningkat, begitu pun sebaliknya. Sehingga, jika hal ini tidak diperhatikan, maka dikawatirkan komitmen pada diri karyawan akan menurun.
5. Konflik kerja diketahui merupakan variabel dominan yang memiliki pengaruh negatif lebih besar terhadap komitmen organisasi dibandingkan dengan stres kerja dengan total pengaruh sebesar 47,43% baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, konflik kerja yang terjadi harus diantisipasi seminimalis mungkin untuk menjaga komitmen organisasi pada karyawan.
6. Stres kerja diketahui memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organisasi dengan total pengaruh sebesar 13,48%. Meskipun pengaruhnya lebih kecil, pimpinan harus menjaga stres kerja pada karyawan agar tetap rendah, karena

jika terus dibiarkan, maka besar kemungkinan komitmen pada karyawan akan menurun.

7. Terdapat pengaruh simultan konflik kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 60,9%, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel yang tidak diteliti sebesar 39,1%. Oleh karena itu, diharapkan peneliti selanjutnya akan melakukan penelitian dengan melihat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

