

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **1.1 Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada PT. Kopetri Citra Abadi Bagian Pengamanan Perusahaan tentang komitmen organisasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat di tarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian Komitmen organisasi ( $X_1$ ) di PT. Kopetri Citra Abadi di bagian Pengamanan Perusahaan berada pada kriteria setuju, yang artinya responden menyatakan bahwa komitmen organisasi yang berada pada perusahaan sudah berjalan dengan baik. Hal tersebut dibuktikan dalam jawaban dari 15 indikator dengan 15 pernyataan 13 jawaban berada pada kriteria tinggi dan 2 jawaban pada kriteria cukup tinggi. jawaban dengan kriteria tinggi, yaitu ada pada indikator keinginan berkarier, rasa percaya, merasa senang bekerja, bekerja keras, kecintaan pada organisasi, keinginan bertahan, kesulitan dalam hidup jika meninggalkan perusahaan, merasa tidak memiliki alternatif lain yang lebih menarik, kesetiaan, kebanggaan, terikat kontrak, kontribusi dan mentaati aturan. Sedangkan jawaban pada kriteria cukup tinggi yaitu, pada indikator pengabdian dan merasa rugi meninggalkan perusahaan. Skor tertinggi pada variabel ini adalah sebesar 275 pada indikator mentaati aturan. Dengan menjalankan dan mentaati aturan yang sudah di tetapkan oleh perusahaan makan akan mewujudkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Sedangkan skor terkecil adalah sebesar 199 pada indikator pengabdian, maka di sarankan kepada pihak perusahaan untuk lebih memperhatikan karyawannya agar tetap berkomitmen dan tidak ada rasa untuk meninggalkan organisasinya.
2. Berdasarkan hasil penelitian Stress Kerja ( $X_2$ ) di PT. Kopetri Citra Abadi di bagian Pengamanan Perusahaan berada pada kriteria setuju, yang artinya responden menyatakan bahwa stress kerja yang berada pada perusahaan adalah tinggi. Hal tersebut dibuktikan dalam jawaban dari 15 indikator dengan 15 pernyataan dengan 2 jawaban berada pada kriteria cukup tinggi, 12

jawaban berada pada kriteria rendah dan 1 jawaban berada pada kriteria sangat rendah. Jawaban dengan kriteria cukup tinggi yaitu, pada indikator kesulitan pekerjaan dan ketidak sesuaian *job desk* yang dikerjakan, sedangkan jawaban dengan kriteria rendah yaitu, pada indikator merasa tidak nyaman bekerja, lingkungan pekerjaan, ketersediaan waktu, jumlah pekerjaan, kedudukan karyawan, rekan kerja, perbedaan konsep pekerjaan dengan atasan, tuntutan dan tekanan dari atasan, ketidak sesuaian dengan pola karier, tuntutan untuk menyesuaikan diri dengan struktur organisasi, kapasitas karyawan dan tanggung jawab, untuk jawaban pada kriteria sangat rendah yaitu, pada indikator status karyawan. Namun pada stress kerja terdapat indikator dengan nilai tertinggi di antara indikator lainnya yaitu indikator ketidak sesuaian *job desk* yang dikerjakan dengan skor sebesar 175, sedangkan indikator yang terendah yaitu status karyawan dengan skor sebesar 115. Bahwa hal tersebut dapat menimbulkan rasa stress pada karyawan.

3. Berdasarkan hasil penelitian Kinerja Karyawan (Y) di PT. Kopetri Citra Abadi di bagian Pengamanan Perusahaan berada pada kriteria sangat setuju, yang artinya responden menyatakan bahwa karyawan PT. Kopetri Citra Abadi di bagian Pengamanan Perusahaan sudah bekerja dengan sangat baik. Hal tersebut dibuktikan dalam jawaban dari 15 indikator dengan 15 pernyataan yaitu 1 jawaban berada pada kriteria sangat setuju dan 14 jawaban berada pada kriteria setuju. Jawaban dengan skor terbesar ada pada indikator kesesuaian dalam penyelesaian tugas yaitu dengan skor 279. Skor tersebut menunjukkan bahwa karyawan sudah dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sesuai. Sedangkan skor terkecil yaitu ada pada indikator keberhasilan dalam bekerja yaitu dengan skor 247, pada kriteria setuju. Dengan demikian karyawan sudah bisa merasakan keberhasilan dalam bekerja.
4. Terdapat korelasi antara komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan stress kerja ( $X_2$ ) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,043 dengan mempunyai tingkat hubungan yang sangat rendah dan satu arah karena nilainya positif yang artinya jika komitmen organisasi ( $X_1$ ) karyawan tinggi maka stress kerja karyawan ( $X_2$ ) akan tinggi, dan begitupun sebaliknya.

5. Terdapat pengaruh yang positif secara parsial komitmen organisasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan, dimana komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif sebesar 0,534 atau sebesar 28,50%. Dan terdapat pengaruh yang negatif secara parsial stress kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar -0,392 atau sebesar 15,40%.
6. Terdapat pengaruh secara simultan yang cukup signifikan antara komitmen organisasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dalam nilai koefisien sebesar 0,421 atau sebesar 42,1%, dan masih terdapat pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,579 atau sebesar 57,9%.

## 1.2 Saran

### 1.2.1 Saran Bagi Perusahaan

Saran – saran yang dapat dipertimbangkan oleh perusahaan sehubungan dengan hasil penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian diketahui bahwa perusahaan perlu meninjau kembali tentang pengabdian karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi. Hal ini terbukti karena indikator pengabdian dalam variabel komitmen organisasi mendapatkan nilai terendah. Untuk tetap menjaga terlaksananya komitmen karyawan setidaknya perusahaan mengapresiasi atau memberikan penghargaan atas jasa – jasa yang diberikan oleh karyawan selama bekerja di dalam organisasi sehingga mampu tetap memunculkan rasa komitmen organisasi di diri karyawan terhadap organisasi.
2. Berdasarkan penelitian diketahui bahwa dalam hal ini komitmen organisasi karyawan sudah baik namun tidak menutup kemungkinan akan menurun untuk itu perusahaan di harapkan tetap memberikan perhatian terhadap hal – hal yang berkaitan dengan komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan yang di bahas dalam penelitian ini agar tetap terjaga komitmen organisasinya.
3. Berdasarkan penelitian diketahui bahwa dalam permasalahan stress kerja dalam hal status karyawan pada variabel stress kerja yang mendapatkan nilai

tertinggi, dengan demikian diharapkan perusahaan dapat memberikan perhatian dan pemahaman kepada karyawan terhadap hal tersebut.

4. Berdasarkan penelitian untuk masalah stress kerja yang dialami karyawan berada pada kategori yang tinggi yang artinya sebagai karyawan yang bekerja di Perusahaan mengalami stress kerja. Maka dari itu perusahaan sebaiknya melakukan upaya untuk menangani hal tersebut diantaranya dengan melakukan pendekatan terhadap karyawan, memberikan pengarahan dan motivasi, mengadakan kegiatan – kegiatan rohani, serta olahraga serta liburan agar karyawan dapat meningkatkan keimanan dan dapat melakukan relaksasi.
5. Berdasarkan penelitian kinerja karyawan di dalam pelaksanaannya pada organisasi berada dalam kategori baik tetapi untuk meningkatkan lagi kinerja karyawan membutuhkan beberapa cara di antaranya dengan perusahaan mengadakan rotasi pekerjaan agar karyawan tidak merasa bosan dengan pekerjaannya, memberikan tantangan baru kepada karyawan juga membantu karyawan tersebut berkembang selain dengan mengadakan pelatihan – pelatihan terhadap kemampuan karyawan.
6. Komitmen organisasi dan stress kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dari itu perusahaan harus berupaya untuk tetap menjaga tingkat komitmen organisasi karyawan, serta di harapkan untuk memperhatikan tingkat stress kerja karyawan untuk tetap menjaga atau meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai.