

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pada pembahasan Bab IV, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan dan memberikan beberapa saran sebagai masukan bagi perusahaan.

G. Kesimpulan

5. Variabel Pengaruh stress kerja terhadap komitmen organisasional menunjukkan bahwa nilai estimasi (*loading factor*) pengaruh konstruk/variabel stres kerja terhadap komitmen organisasional diperoleh hasil sebesar -0,188. Pengujian ini menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai CR sebesar $-2,873 < 1,96$ dengan p adalah 0,004, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan negatif antara stres kerja terhadap komitmen organisasional.
6. Variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai estimasi (*loading factor*) pengaruh konstruk/variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh hasil sebesar 2,616. Pengujian ini menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai CR sebesar $2,496 > 1,96$ dengan p adalah 0,001, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan positif antara stress kerja terhadap komitmen organisasional.

7. Variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional menunjukkan bahwa nilai estimasi (*loading factor*) pengaruh konstruk/variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional diperoleh hasil sebesar 0,648. Pengujian ini menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai CR sebesar $4,316 > 1,96$ dengan p adalah 0,000 yang kurang dari 0,005, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.

8. Variabel stres kerja terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai estimasi (*loading factor*) pengaruh konstruk/variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional diperoleh hasil sebesar 3,146. Pengujian ini berdasarkan persamaan struktural yang kedua, sehingga H_0 ditolak dan H_4 diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja.

H. Saran

1. Saran dalam hal meningkatkan komitmen organisasional karyawan ditinjau melalui stres kerja yang terjadi adalah :
 - a. Dari sisi dukungan sosial bagi individu yang harus dijaga baik di lingkungan kerja atau lingkungan rumah masing-masing.

- b. Dalam hal lingkungan kerja, tempat kerja juga harus diperhatikan, sehingga tempat individu melakukan pekerjaan dapat membuatnya nyaman.
 - c. Beban kerja yang dapat dibagi rata oleh pimpinan harus menjadi salah satu perhatian agar tidak terjadi ketimpangan dari satu individu dengan individu lainnya.
2. Saran dalam hal meningkatkan komitmen organisasional karyawan ditinjau melalui stres kerja yang terjadi adalah :
- a. Dari sisi upah perusahaan harus memastikan agar semua hak yang diterima oleh karyawan sudah memenuhi ketentuan yang berlaku. Begitupun dengan fasilitas kesehatan dll yang sudah berkorelasi dengan pemerintahan.
 - b. Dari sisi promosi, perusahaan harus memastikan kesempatan yang sama bagi seluruh karyawan untuk berkembang dan memiliki kesempatan untuk promosi ke jabatan yang lebih tinggi.
 - c. Dalam hal pekerjaan itu sendiri, perusahaan harus terus menanamkan bahwa setiap yang karyawan kerjakan adalah sebuah pekerjaan dengan elemen yang baik.