

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran tingkat Komitmen Organisasi pada GeraiHALO Telkomsel Indramayu, yang terdiri dari tiga indikator yang meliputi komitmen afektif, komitmen kelanjutan dan komitmen normatif, berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa menurut persepsi responden mengenai komitmen organisasi yang dilakukan oleh GeraiHALO Telkomsel Indramayu telah dilaksanakan dan diterima dengan baik oleh karyawan. Berdasarkan indikator yang menjadi kajian penelitian ini, diketahui bahwa indikator komitmen afektif memiliki tingkat persentase paling tinggi, yaitu sebesar 35,98%. Sedangkan indikator komitmen normatif memiliki tingkat persentase yang paling rendah, yaitu sebesar 31,89%.
2. Gambaran tingkat Stres Kerja Karyawan pada GeraiHALO Telkomsel Indramayu, yang diukur oleh tiga indikator yang meliputi gejala fisik, gejala psikologi, dan gejala perilaku, berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa menurut persepsi responden, bahwa sebagian besar karyawan pada GeraiHALO Telkomsel Indramayu telah mampu mengelola tingkat stress dengan baik dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Berdasarkan indikator yang menjadi kajian penelitian ini, diketahui bahwa

indikator gejala psikologi memiliki tingkat persentase yang paling tinggi, yaitu sebesar 34,78%. Sedangkan indikator gejala fisik memiliki tingkat persentase paling rendah, yaitu sebesar 31,33%.

3. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji korelasi *pearson product moment* sebesar 0,7154 yang menunjukkan korelasi yang berada pada kategori tinggi/kuat. Pengaruh variabel komitmen organisasi (X) terhadap variabel stress kerja karyawan (Y) sebesar 51,18%. Informasi ini memberikan keterangan bahwa variabel komitmen organisasi memberikan pengaruh kuat terhadap stress kerja karyawan.

### **B Saran-saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas dan merujuk kepada skor rata-rata setiap indikator, saran yang dikemukakan mengacu kepada indikator yang memiliki skor rata-rata terendah di antara indikator yang lain untuk masing-masing variabel. Berdasarkan hal tersebut saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan indikator yang dijadikan kajian pada variabel komitmen organisasi, indikator komitmen normatif memiliki skor rata-rata terendah. Upaya yang dapat dilakukan agar komitmen normative lebih efektif maka, perusahaan lebih memberikan gambaran tentang norma-norma dalam berkomitmen kepada karyawan sehingga timbul nilai-nilai dalam diri karyawan itu sendiri. Selain itu perusahaan hendaknya mengetahui kebutuhan yang diperlukan karyawan sehingga karyawan tidak ragu untuk menumbuhkan perasaan-perasaannya tentang

kewajiban yang harus karyawan laksanakan kepada organisasi atau perusahaan. Perusahaan juga hendaknya mengarahkan karyawannya agar mampu bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

2. Berdasarkan indikator yang dijadikan kajian pada variabel stress kerja karyawan, indikator gejala fisik memiliki skor rata-rata terendah. Upaya yang dapat dilakukan untuk mengurangi gejala fisik yang ada pada diri karyawan yang berupa perubahan metabolisme, meningkatnya laju detak jantung dan pernapasan, meningkatnya tekanan darah, timbul sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung yaitu dengan adanya perhatian dari pimpinan terhadap bawahannya (karyawan) terutama dalam hal lingkungan fisik pekerjaan, seperti mengurangi kebisingan, memperbaiki penerangan ataupun menambah tingkat keamanan. Selain itu juga perusahaan hendaknya mensetting kantor termasuk rancangan ruang kantor agar terlihat lebih menarik lagi, memberikan ruang *privacy* dan menyediakan kualitas udara yang baik. Dengan diperhatikannya lingkungan fisik tersebut, maka kepentingan karyawan dan kepentingan perusahaan akan tercapai dengan maksimal.
3. Program komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang dimana GeraiHALO Telkomsel Indramayu harus lebih memperhatikan dan mencari solusi faktor-faktor lain tersebut agar tujuan dan target perusahaan tercapai dengan optimal.