

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) KCU BD 40000 (Studi Kasus Pada Bagian Deputi Umum) dapat di Tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres Kerja Pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) KCU BD 40000 (Studi Kasus Pada Bagian Deputi Umum) termasuk kedalam klasifikasi Cukup Baik pada indicator tuntutan tugas, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi. Dari ke lima indikator terdapat indikator terkecil yaitu indikator Tuntunan Tugas dengan kategori cukup baik dan indicator tertinggi yaitu Tuntunan Peran dengan kategori baik. Serta secara keseluruhan Variabel Stres Kerja berada pada kategori Cukup Baik. Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) KCU BD 40000 (Studi Kasus Pada Bagian Deputi Umum).
2. Komitmen Organisasi pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) KCU BD 40000 (Studi Kasus Pada Bagian Deputi Umum) termasuk kedalam klasifikasi Cukup Baik, Seperti yang terlihat pada tabel rekapitulasi dimana rata – rata setiap indikator berada pada kategori cukup baik. Dari ke tiga indikator terdapat indikator terkecil

yaitu indikator Komitmen Afektif berada pada kategori cukup baik dan indikator tertinggi yaitu Komitmen Kontinu pada kategori baik, serta secara keseluruhan Variabel Komitmen Organisasi berada pada kategori Cukup Baik. Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) KCU BD 40000 (Studi Kasus Pada Bagian Deputi Umum)

3. Kinerja Pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) KCU BD 40000 (Studi Kasus Pada Bagian Deputi Umum) berada pada klasifikasi cukup baik. Untuk masing – masing indikator, kualitas kerja dan tanggung jawab berada pada kategori cukup baik, sedangkan indikator kuantitas kerja dan pelaksanaan tugas berada pada kategori baik. indikator Kualitas Kerja mendapatkan nilai terendah. Indikator tertinggi yaitu indikator Kuantitas Kerja memperoleh nilai tertinggi dan secara keseluruhan Kinerja berada pada kategori Cukup Baik.
4. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara parsial dan simultan antara stress kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji koefisien korelasi bahwa secara parsial stress kerja berpengaruh negative terhadap kinerja dan komitmen berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial terdapat pengaruh PT Pos Indonesia (Persero) KCU BD 40000 (Studi Kasus Pada Bagian Deputi Umum), yang berarti adanya hubungan tidak searah apabila Kinerja Pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) KCU BD 40000 (Studi Kasus Pada Bagian Deputi Umum).

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) KCU BD 40000 (Studi Kasus Pada Bagian Deputy Umum), penelitian mengemukakan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan untuk meningkatkan Kinerja:

1. Sebaiknya pihak PT Pos Indonesia (Persero) lebih memastikan pembagian tugas tiap karyawannya sesuai dengan posisi mereka agar tidak terjadi ketimpangan pembagian tugas caranya dengan memastikan bahwa tugas yang diberikan sesuai dengan bidang karyawan. Selain itu agar mendapatkan dukungan dari atasannya untuk meningkatkan kemampuan karyawan, yang mana hal ini akan mengurangi stress kerja.
2. Sebaiknya PT Pos Indonesia (Persero) agar memastikan karyawan dalam bekerja tidak hanya focus pada menyelesaikan kerja saja akan tetapi juga harus memiliki rasa memiliki terhadap Perusahaan caranya bisa dengan menciptakan keadaan kerja yang tidak terlalu kaku antara atasan juga bawahannya sehingga karyawan akan merasa lebih dihargai akibatnya karyawan akan bekerja dengan lebih baik dan maksimal karena komitmen terhadap Perusahaan meningkat.
3. Tingkat kualitas kerja pada kinerja yang rendah dibandingkan indicator lainnya merupakan akibat dari tidak fokusnya karyawan dalam bekerja yang bisa saja dikarenakan banyak gangguan. Oleh karena itu pihak Perusahaan perlu

mempertimbangkan menciptakan keadaan yang nyaman supaya karyawan bisa lebih focus dalam bekerja, yang nantinya akan meningkatkan kinerja mereka.

4. Bagi penelitian selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian yang serupa, diharapkan agar mengembangkan variabel seperti beban kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi atau variabel lain yang berhubungan dan mempengaruhi kinerja karyawan untuk memperoleh hasil yang jelas tentang penelitian dan variabel dalam mempengaruhi kinerja dari karyawan.