BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Kesimpulan penulis terkait penelitian mengenai pengaruh stress kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai FMIPA di ITB, adalah sebagai berikut:

1. Tingkat stres kerja pegawai di lingkungan FMIPA - ITB berada dalam tingkat kategorisasi cukup. Permasalahan terjadi disebabkan oleh adanya beban kerja yang berlebihan yang didapatkan pegawai dalam melaksanakan fungsinya artinya bahwa pegawai merasa beban pekerjaan yang mereka harus selesaikan cukup tinggi. Hal tersebut cenderung mengindikasikan berada pada kategori cukup tinggi yang mampu mengakibatkan peningkatan stres pegawai.
2. Tingkat komitmen organisasi karyawan di FMIPA – ITB berada dalam kategori cukup . Dilihat dari kriteria persentase tanggapan responden, nilai komitmen afektif menunjukan belum tingginya ikatan emosional dan pengidentifikasian karyawan terhadap nilai-nilai dan tujuan di FMIPA – ITB. Pada umumnya kondisi tersebut menunjukkan tidak terdapat permasalahan berarti bagi perusahaan terkait tingkat komitmen. Namun alangkah baiknya bagi organisasi senantiasa memperhatikan dan meningkatkan komitmen organisasi dari para pegawai terutama pegawai dengan status BHMN dan kontrak. Karena adanya kecenderung tidak mampu bertahan dalam organisasi karena faktor-faktor tertentu yang dirasakannya. Para pegawai akan sangat

mudah menarik kembali komitmen organisasi yang diberikan, ketika mereka menginginkannya dan termotivasi kembali.

3. Tingkat kepuasan kerja pegawai di lingkungan FMIPA - ITB pada dasarnya berada dalam kategori cukup, jika dilihat dari nilai persentase skor aktual yang dimilikinya. Dari beberapa indikator yang dijadikan ukuran untuk meningkatkan kepuasan kerja diketahui pekerjaan itu sendiri dan upah sekarang mengindikasikan masih belum tingginya tingkat kepuasan yang dirasakan para pegawai terhadap kedua instrument tersebut..
4. Hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasi termasuk dalam kategori rendah. Arah hubungan negatif antara stres kerja dan komitmen organisasi menunjukan bahwa tingkat stres kerja yang rendah cenderung diikuti dengan peningkatan komitmen organisasi.
5. Tingkat stres kerja dan komitmen organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan FMIPA - ITB, baik pengaruh secara parsial maupun pengaruh secara simultan. Dari pengaruh secara simultan diketahui tingkat komitmen memberikan kontribusi lebih besar dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di lingkungan FMIPA - ITB sebesar 28,66% sedang kan stres kerja terhadap kepuasan kerja memberikan pengaruh sebesar 14,16%. Secara simultan stres kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja memberikan pengaruh sebesar 42,8 % dan sisanya sebesar 57,18% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

5.2. Saran

Adapun saran yang dapat penulis sampaikan didasarkan hasil kesimpulan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pihak organisasi harus selalu memperhatikan tingkat stres kerja para karyawan di lingkungan FMIPA - ITB. Walaupun seringkali dikonotasikan memberikan pengaruh negatif, namun ada kalanya tingkat stres dapat memacu peningkatan kotribusi dari para pegawai. Namun ketika tingkatan stres kerja terus meningkat pada tahapan berkelanjutan, maka akan menurunkan kontribusi pegawai terhadap perusahaan. Terkait hal itu tingkat stres yang tinggi terkait permasalahan terjadi pada tingkat beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu serta konflik pelaksanaan peran yang cenderung mengarah kepada perbedaan nilai yang dimiliki organisasi dan pegawai, yang cenderung mengindikasikan berada pada kategori sedang harus dicarikan solusinya. Solusinya adalah dengan mempertegas pembagian tugas dan kewajiban dari para pegawai dalam menjalankan perannya dalam organisasi. Selain itu perlu organisasi mensosialisasikan nilai-nilai yang dimiliki organisasi kepada para karyawanya.
2. Peningkatan komitmen organisasi dari para pegawai senantiasa harus mendapatkan perhatian penting bagi pihak organisasi. Peningkatan komitmen organsiasi terkait komitmen afektif dapat dilakukan dengan meningkatkan perhatian dari para pegawai terhadap berbagai masalah yang dihadapi organisasi. Untuk itu pihak organisasi harus senantiasa

melibatkan para pegawai terhadap segala dalam pengambilan keputusan terkait permasalahan yang dihadapi perusahaan.

3. Tingkat kepuasan kerja yang telah berada dalam kategori cukup tinggi harus dapat dipertahankan dan harus senantiasa ditingkatkan lagi. Salah satunya adalah dengan meningkatkan kesempatan yang sama kepada para pegawai untuk mendapatkan promosi. Pemberian promosi hendaknya didasarkan kepada tinggi rendahnya besaran kontribusi yang diberikan perusahaan didasarkan kepada penilaian yang jelas dan transparan.
4. Terkait hubungan yang dimiliki organisasi terhadap permasalahan yang terjadi terutama mengenai stres kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Pihak manajemen harus mampu memanajemen tingkat konflik dan mengevaluasi tugas setiap bagian dapat dilakukan pencegahan sejak dini permasalahan yang akan timbul yang dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Sedangkan peningkatan komitmen khususnya pada tingkat komitmen afektif harus ditingkatkan karena memiliki hubungan yang positif terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai.
5. Hasil penelitian verifikatif yang menunjukan terdapat pengaruh signifikan antara tingkat stress dan tingkat komitmen organisasi yang dimiliki karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dijadikan bahan pertimbangan. Perhatian kepada tingkat stres yang dirasakan pegawai serta bagaimana meningkatkan komitmen organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Manajemen Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA)-ITN hendaknya lebih memanajemen tingkat

stres dan meningkatkan komitmen organisasi sehingga tercapai kepuasan kerja pegawai dengan cara :

a. memanajemen tingkat stres dengan cara :
   - mengevaluasi tugas dan fungsi masing-masing bagian
   - Melakukan pelatihan-pelatihan untuk lebih meningkatkan keinginan dan kemampuan pada pegawai.
   - Mengadakan program konseling secara berkelanjutan.
b. Mengoptimalkan komitmen pegawai terhadap organisasi, dengan cara :
   - Meningkatkan sikap pegawai untuk menyukai perusahaan dan meningkatkan kesediaan untuk selalu berupaya untuk mencapai tujuan institusi, melalui pemberian perhatian terhadap setiap kebutuhan pegawai baik secara materil maupn non materil,
   - menciptakan suasana kerja yang kondusif dan bersahabat, salah satunya mengadakan kegiatan untuk meningkatkan kedekatan dan rasa kekeluargaan diantara para pegawai
c. Mengoptimalkan kepuasan kerja pada pegawai Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA)-ITB dengan cara :
   - Mengikutsertakan partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan, sehubungan dengan pencapaian tujuan organisasi.
   - Menganggap pegawai sebagai mitra, sehingga terjalin ikatan emosional yang kuat antara pimpinan, manajemen dan pegawai.