

## **BAB V**

### **SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN**

#### **V.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis terhadap variabel-variabel stres kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi; dapat disimpulkan sebagai berikut. Terbukti bahwa :

- a. Stres kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja sebesar 5,66%.
- b. Kompensasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja sebesar 9,73%.
- c. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi sebesar 24,7%.
- d. Stres kerja tidak berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi sebesar 1,74%.
- e. Kompensasi tidak berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi sebesar 0,09%.

#### **V.2 Implikasi Manajerial**

Adapun implikasi manajerial yang dapat dilakukan oleh pihak manajemen dalam upaya meningkatkan pengaruh variabel stres kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, antara lain:

- a. Meningkatkan kesejahteraan pegawai Setditjen Pothan agar lebih loyal kepada organisasi dan merasa sayang untuk ditinggalkan. Selain hal diatas, pihak manajerial tetap perlu menjaga komitmen organisasi pegawai baik dari segi komitmen afektif (seperti, kesetiaan pada organisasi; keterlibatan aktif dalam organisasi; menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi), komitmen berkelanjutan (seperti, memperoleh keuntungan dengan bertahan didalam organisasi; berada pada jabatan yang sayang untuk ditinggalkan; mengharuskan bertahan karena usia), dan komitmen normatif (seperti,

- memiliki rasa kebersamaan yang kuat; balas jasa karyawan terhadap organisasi).
- b. Memperbaiki desain pekerjaan pegawai, kondisi dan tata letak fisik pekerjaan agar lebih teratur dan jelas sehingga pegawai dapat dengan fokus mengerjakan yang menjadi bagain dan tanggung jawabnya. Selain itu, pihak manajerial tetap perlu memberi perhatian tingkat stres pegawai baik dari segi pekerjaan itu sendiri (seperti, tuntutan peran; tuntutan antarpribadi), dan lingkungan pribadi pegawai (seperti, karakteristik pribadi pegawai dalam menghadapi stres kerja).
  - c. Meningkatkan kompensasi langsung pegawai Setditjen Pothan yang mampu memberikan kesejahteraan pegawai itu sendiri dan keluarga serta dapat menyesuaikan dengan tuntutan kebutuhan saat ini. Selain hal diatas, pihak manajerial tetap perlu memperhatikan kompensasi baik kompensasi langsung (seperti, memadai sesuai dengan ketentuan pemerintah; diberi secara adil; ketepatan waktu pemberian; menciptakan dampak sosial dan perilaku), dan kompensasi tidak langsung (seperti, menjamin kesejahteraan hidup; diberi berdasarkan kriteria tertentu).
  - d. Meningkatkan kepuasan kerja pegawai terkait keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kepuasan akan tercapai saat pegawai dapat mempergunakan keragaman keterampilan dalam mengerjakan pekerjaannya. Perlunya memberikan tanggung jawab kepada pegawai Setditjen Pothan untuk mempergunakan kemampuan dan keahlian yang dimiliki pegawai agar tercipta suatu inovasi baru didalam menyelesaikan pekerjaan agar menjadi tidak monoton atau membosankan. Selain itu pihak manajerial tetap perlu menjaga tingkat kepuasan kerja baik dari dimensi lingkungan kerja, atasan/ gaya kepemimpinan, sifat pekerjaan dan manfaat atau keuntungan yang diperoleh.

### V.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi diatas. Disarankan hal-hal sebagai berikut.

- a. Bagi pihak organisasi, walaupun stres kerja tidak berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi dan kompensasi tidak berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi, pihak manajerial tetap perlu memperbaiki stres kerja pegawai dan meningkatkan kompensasi karena tidak menutup kemungkinan dapat mempengaruhi komitmen organisasi dan kepuasan kerja pegawai Setditjen Pothan terhadap organisasi.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, yang ingin meneliti ada objek institusi pemerintah saat memberikan kuesioner hendaknya dapat menemui responden secara langsung/ tatap muka. Akan lebih baik jika dilaksanakan dalam situasi dan kondisi yang kondusif bagi responden untuk mengisi kuesioner yang diberikan, misalnya saat tidak bekerja (istirahat). Dengan cara ini diharapkan dapat mengurangi bias yang dimungkinkan terjadi karena responden menjawab item pertanyaan dengan terburu-buru dan terpengaruh responden lain.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, saat pembuatan kuesioner kiranya menggunakan kalimat yang mudah dipahami oleh responden sehingga tidak menimbulkan ambiguitas atau multi makna agar maksud pernyataan dapat ditangkap dengan baik oleh responden.
- d. Untuk penelitian selanjutnya, masih ada faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi yang perlu dikaji lebih jauh seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, iklim organisasi, kecerdasan emosional, dan sebagainya.