

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN

V.1 Simpulan

- a. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja di Lembaga Sandi Negara, dimana uji hipotesis menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 5,220 > t_{tabel} = 2,304$. Besarnya $R = 0,576$ dan $R^2 = 0,331$ artinya komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja dan memberikan kontribusi sebesar 33,1%.
- b. Terdapat pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kepuasan kerja di Lembaga Sandi Negara, dimana uji hipotesis menunjukkan bahwa $t_{hitung} = -2,334 > t_{tabel} = -2,304$. Besarnya $R = -0,300$ dan $R^2 = 0,090$ artinya stres kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja dan memberikan kontribusi sebesar 9%.
- c. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja di Lembaga Sandi Negara, dimana uji hipotesis menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 3,165 > t_{tabel} = 2,304$. Besarnya $R = 0,393$ dan $R^2 = 0,154$ artinya kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja dan memberikan kontribusi sebesar 15,4%.
- d. Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi, stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja di Lembaga Sandi Negara, dimana uji hipotesis menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 13,400 > F_{tabel} = 2,779$. Besarnya $R = 0,657$ dan $Adjusted R^2 = 0,399$ artinya komitmen organisasi, stres kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja dan memberikan kontribusi sebesar 39,9%.

V.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan di atas maka beberapa implikasi praktis yang diajukan adalah :

- a. Meningkatkan komitmen organisasi dengan :
 - 1) Memberikan motivasi kepada pegawai, sehingga komitmen yang dimiliki oleh pegawai tidak hanya bersifat normatif atau berkelanjutan, tetapi juga komitmen afektif. Beberapa cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan komitmen yang sifatnya afektif adalah dengan memberdayakan pegawai, membangun komunikasi interpersonal yang baik, menjamin adanya keadilan dalam organisasi dan selalu melibatkan mereka dalam setiap keputusan.
 - 2) Menstimulasi komitmen kerja pegawai supaya menjadi lebih peka terhadap lingkungan kerjanya, dengan pemberian penghargaan terhadap pegawai yang dinilai berprestasi dan dengan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan penuh kekeluargaan.
 - 3) Perlunya komunikasi yang baik, perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga bawahan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi dan meningkatkan komitmen pegawai bukan sekedar loyal terhadap atasan tetapi loyal terhadap visi, misi dan tujuan organisasi.
- b) Mengelola stres kerja dengan :
 - 1) Mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif di organisasi, maka implikasi manajerial dari temuan penelitian ini adalah pimpinan Lembaga Sandi Negara perlu lebih menata lingkungan kerja dengan mengutamakan kebersihan lingkungan dan tempat bekerja serta kerapihan ruang kerja sangat penting untuk menunjang kenyamanan bekerja, karena hal tersebut berdampak pada peningkatan kepuasan kerja pegawai.

- 2) Memperkaya desain tugas-tugas dengan memperkaya kerja baik dengan meningkatkan tanggung jawab, pengakuan, dan kesempatan untuk pencapaian, peningkatan, dan pertumbuhan atau dengan meningkatkan karakteristik pekerjaan seperti variasi *skill*, identitas tugas, dan otonomi dengan tetap memperhatikan uraian jabatan dan sasaran kerja pegawai sehingga tidak terjadi konflik peran.
 - 3) Mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional. Konflik peran dan ketidakjelasan diidentifikasi lebih awal sebagai sebuah penekan individual utama. Pimpinan hendaknya mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional sehingga penyebab stress ini dapat dihilangkan atau dikurangi.
 - 4) Mempertimbangkan rencana pemberian dukungan transportasi antar-jemput pegawai dan pemberlakuan sistem *flexy time* pada jam kerja, yaitu berupa batas kelonggaran jam datang sehingga dapat mengurangi tingkat stress kerja pegawai akibat kondisi kemacetan lalu lintas jalan raya
- d) Meningkatkan kompensasi dengan :
- 1) kompensasi finansial : dengan sistem imbalan yang inovatif, yaitu bahwa imbalan yang diberikan kepada pegawai memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standard hidup yang bersangkutan dan sesuai dengan standard penggajian yang berlaku. Sistem pemberian imbalan berupa tunjangan kinerja didasarkan pada kinerja yang diberikan pegawai terhadap organisasi.
 - 2) kompensasi non finansial : organisasi harus memberikan kesempatan yang lebih terbuka kepada setiap pegawai yang memiliki kemampuan dan keterampilan untuk dapat lebih mengembangkan potensi yang dimilikinya misalnya dengan cara memberikan promosi jabatan sehingga memiliki daya guna yang tinggi bagi organisasi.

V.3 Saran

Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja maka diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian dengan mempertimbangkan variabel-variabel, indikator, dan item-item pernyataan sebagai bahan penelitian selanjutnya, seperti kemampuan kerja, budaya kerja, lingkungan kerja, pengembangan karir, pendidikan dan pelatihan, komunikasi, kualitas kehidupan kerja dan analisis beban kerja.

