

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN

V.1 Simpulan

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

- a. Komunikasi berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi sebesar 15,28%
- b. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi sebesar 7,78%
- c. Ketahanan stres kerja tidak berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi sebesar 0,01%
- d. Komunikasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja sebesar 47%
- e. Ketahanan stres kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja sebesar 0,44%
- f. Komunikasi berpengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 19,13%
- g. Ketahanan stres kerja berpengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 1,9 %

V.2 Implikasi Manajerial

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

- a. Memperbaiki komitmen pegawai terhadap organisasi Ditjen PKT khususnya komitmen normatif seperti kepatuhan terhadap organisasi/atasan melalui memperbaiki komunikasi vertikal khususnya komunikasi kebawah seperti memberikan informasi

kebijakan, petunjuk dan umpan balik tentang kinerja pegawai dengan menggunakan bahasa dan istilah yang dapat dipahami pegawai. Selain itu, pihak manajerial juga perlu mempertahankan dan meningkatkan komitmen afektif seperti identifikasi organisasi, keterlibatan kerja dan adanya hubungan emosional terhadap organisasi.

- b. Memperbaiki komunikasi vertikal di Ditjen PKT khususnya komunikasi ke atas dari pegawai Ditjen PKT sehingga terjalin komunikasi yang lancar antar karyawan dengan atasan. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat pegawai seperti pengajuan usul dari pegawai. Selain hal diatas pihak manajerial tetap menjaga dan meningkatkan komunikasi horizontal seperti mengkoordinasikan penugasan kerja antar sesama pegawai.
- c. Memperbaiki kepuasan kerja pegawai Ditjen PKT melalui kesempatan menerima tanggung jawab atas pekerjaan itu sendiri dan kesempatan belajar serta mempertahankan dan meningkatkan kompetensi rekan kerja. 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 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.
- d. Memperbaiki ketahanan stres kerja pegawai Ditjen PKT khususnya faktor berbagai tempat kerja seperti rute menuju tempat kerja, jadwal kerja dan keamanan melalui pemberian jadwal yang tidak mendadak dan rute lokasi menuju tempat kerja yang telah dikomunikasikan dengan pegawai secara detail sehingga pegawai dapat dengan jelas memahami dan mempelajari rute lokasi kerja yang dituju. Selain itu,

pihak manajerial tetap perlu memberi perhatian terhadap tingkat ketahanan stres kerja pegawai baik dari segi faktor pribadi (seperti, isu keluarga, ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian).

V.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi diatas, disarankan hal-hal sebagai berikut.

- a. Seyogianya peningkatan komitmen organisasi dilakukan dengan peningkatan komunikasi, ketahanan stres kerja dan kepuasan kerja. Dari variabel-variabel tersebut yang paling dominan berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi adalah komunikasi, oleh karena itu para pimpinan organisasi hendaknya memperhatikan faktor tersebut.
- b. Bagi pihak organisasi, meskipun ketahanan stres kerja tidak berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi, namun sebaiknya diperhatikan karena pengaruhnya secara tidak langsung melalui kepuasan kerja.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, yang ingin meneliti pada 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.
- d. 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.
- e. Untuk penelitian selanjutnya, masih ada faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi yang perlu dikaji lebih jauh

seperti kecerdasan emosional, budaya organisasi, iklim organisasi, dan sebagainya.

