

BAB 5

SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini merupakan pengujian pengaruh Stres Kerja Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional karyawan PT.Marsyavin Jaya Merauke Papua. Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Stres Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasional karyawan di PT.Marsyavin Jaya Merauke Papua. Dalam hal ini tuntutan pekerjaan di dalam perusahaan terlalu besar sehingga pekerjaan yang diberikan sering tertunda membuat Stres Kerja di perusahaan tinggi, tetapi karyawan tetap berkomitmen terhadap organisasi didalam perusahaan dan karyawan dituntut untuk tetap bekerja karena mereka membutuhkan pekerjaan.
2. Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional karyawan di PT.Marsyavin Jaya Merauke Papua. Kepuasan Kerja mendukung Komitmen Organisasional semakin baik kepuasan kerja yang karyawan rasakan maka semakin tinggi komitmen organisasional karena ketika karyawan diberikan kenaikan jabatan terhadap pekerjaannya mereka akan berkontribusi terhadap komitmen organisasional dan mereka juga akan mendahulukan kepentingan bersama demi kemajuan perusahaan.
3. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional karyawan di PT.Marsyavin Jaya Merauke Papua. Motivasi Kerja mendukung Komitmen Organisasional karena ketika karyawan bekerja sebaik mungkin maka mereka akan membantu kemajuan bagi perusahaan dan membawa dampak yang baik seperti

mencari solusi dari kesulitan yang dihadapi oleh perusahaan serta ikut merencanakan pembangunan perusahaan.

5.2 Keterbatasan

Keterbatasan pada saat melakukan penelitian ini adalah:

1. Peneliti merasakan keterbatasan dikarenakan penelitian ini dilakukan disaat pandemi COVID-19, akibat dari pandemi ini peneliti harus menaati kebijakan dari pihak perusahaan dalam hal penyebaran kuesioner yang seharusnya dilakukan langsung tetapi berganti secara online.
2. Adanya kuesioner secara online ini membuat karyawan kesusahan untuk bertanya tentang indikator-indikator yang pada kuesioner.

5.3 Saran

Dari penelitian yang dilaksanakan ini maka terdapat beberapa saran sebagai berikut:

5.3.1 Saran Akademis

Saran untuk peneliti selanjutnya bahwa bisa melakukan penelitian Stres Kerja Kepuasan Kerja dan Motivasi kerja terhadap Komitmen Organisasional dan tidak berfokus pada satu perusahaan saja, tetapi diharapkan supaya peneliti selanjutnya bisa membahas tentang Stres Kerja Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional agar lebih luas dan tidak berfokus pada satu perusahaan saja.

5.3.2 Saran Praktis

1. Pada variabel Stres Kerja, nilai mean paling rendah ada pada pernyataan “Saya selalu tidak dapat mencapai target pekerjaan”, maka dengan begitu untuk mencapai target pekerjaan organisasi harus lebih memperhatikan karyawannya seperti menjalin komunikasi dengan baik, dan memberikan motivasi agar mereka bisa bekerja sesuai dengan target dari perusahaan.
2. Pada variabel Kepuasan Kerja, nilai mean paling rendah ada pada pernyataan “Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keinginan saya”, maka dengan begitu perusahaan harus lebih mendekatkan diri kepada karyawannya

agar bisa mengetahui keinginan apa saja yang diperlukan oleh karyawan serta meningkatkan kualitas kerja lewat potensi masing-masing karyawan.

3. Pada Variabel Motivasi Kerja, nilai mean paling rendah ada pada pernyataan “Saya ikut merencanakan pengembangan perusahaan”, maka dengan begitu perusahaan harus lebih memberikan pekerjaan sesuai dengan kapasitas mereka serta menjaga stabilitas pekerjaan sehingga karyawan bisa ikut serta dalam pengembangan di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Widarjono. (2010). *Analisis Statistika Multivariat Terapan*. Edisi pertama. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Angelica Christy C., Gede Riana. (2016). Pengaruh Stres terhadap Komitmen Karyawan dan Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(9), 5722-5753.
- Cha, Jae Min., Kim Seung Hyun Cichy., dan Ronald, F. (2011). *Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Contextual Performance: Examining Effects of Work Status and Emotional Intelligence among Private Club Staff Members*. *Psychology & Marketing*, 21(6): 405-424.
- Darmawan, Deni. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Edison, E., Anwar, Y., dan Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta.
- Febiningtyas., Rista Eka Rachim., Ekaningtias, Diah. (2014). *The Effect of Leadership, Motivation, and Work Discipline on the Employees' performance of Finance Section in the Regional Working Unit in Tulungagung Regency*. *The Indonesian Accounting Review*, 4(2)97-106.
- Fred Luthans. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo, Indriyo. (2000). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta, BPFE.
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P Malayu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edosos Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.

- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan* (Edisi Asli). Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Khan, M. S., Khan, I., Muhammad, G., Khan, S., Nawaz, A., dan Khan, F. (2014). *The Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on the Intention of Leave among the Academicians*, 4(2), 114-131.
- Khatibi, A. H., Asadi., dan M., Hamidi. (2009). The Relationship Between Job Stress and Organizational Commitment in National Olympic and Paralympic Academy. *World Journal of Sport Science*, 2(4), 272-278.
- Khoiriah, I. N. (2019). Tingkat Risiko Stres Kerja dan Faktor Determinan Pada Perawat (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Rahman Rahim Sidoarjo). Skripsi. Universitas Airlangga. <http://repository.unair.ac.id/83800/>
- Kristiano., dan Innocentius Bernarto. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 68-75.
- Li, Y. (2014). *Membangun komitmen afektif untuk organisasi di antara guru universitas Cina: Peran keadilan organisasi dan kelelahan kerja*. *Edu Asse Evaluasi Acc.*, 26, 135-152.
- Mangkunegara., Anwar, P., dan Tinton, R.O. (2015). *Effect Of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment In The Company . Case Study In PT. Dada Indonesia*. *Universal Journal Of Management*, 3(8), 318-328.
- Mohyi, A. (2012). *Teori dan Perilaku Organisasi*. Malang: UMM Press : Malang.
- Ningshi, N., dan Putra M, S. (2019). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention pada karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(10), 5907-5927.
- Novriyadi, R. O., dan Riana, G. (2015). Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada PT. Astra Internasional Auto 2000 Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(6), 1753-1770.
- Priansa, D. J.(2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Purnama, N. Q., Sunurharyo, B. S., dan Prasetya, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap komitmen nasional dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40(2).

- Qureshi, M. I. (2013). Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover intention : What we know, what should we know. *World Applied Sciences Journal*, 23(6), 764-770.
- Rivai, Veithzal. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P; Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat
- Saeed, I. dkk. (2016). The relationship of turnover intention with job satisfaction, job performance, leader member exchange, emotional intilligence and organizational commitment. *International Journal of Learning & Development*, 4(2). <https://doi.org/10.5296>.
- Saputra, I. M. A., dan Wibawa, I. M. A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasi dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(6), 3201 – 3229.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2018). *Statistik Non Parametris Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suputra, I. D. N. S. A., dan Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(9), 4628 – 4656.
- Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima*. Yogyakarta: Prenada Media
- Velnampy, T ; Aravinthan. S. A.(2013). Occupational Stress and Organizational Commitment in Private Banks: A Sri Lankan Experience. *European Journal of Business and Management*. 5(7), 78-99.

- Wibowo, P. D. (2017). *Manajemen Kinerja* (Kelima; P. D. Wibowo, Ed.). Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, P. D. (2016). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wibowo, I. G. P., Riana, G., dan Putra, M.S. (2015). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Univesitas Udayana*, 4(2), 125 – 145.
- Wijono, S. (2018). *Psikologi Industri & Organisasi*. Salatiga: Prenadamedia Group.
- Yanner., Innocentius Benarto., Dewi Wuisan. (2020). The Effect Of Job Stres, Job Satisfaction and Organizational Connitment On Performace. *Jurnal Ilmiah*, 7(1), 92-102.
- Yuda, I. B. D. P., dan Ardana, I. Komang. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap Turnover intention pada karyawan hotel holiday inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5319-5347.