

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian sebelumnya. Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya antara lain adalah Rani, & Muzhumathi (2012), Rehman & Waheed (2012), Akintayo (2010), Panatik, dkk (2012), Mulyati (2012). Penelitian ini bertujuan untuk menguji **“Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap komitmen organisasional dan stres kerja”** dengan responden karyawan wanita di PT X.

Dari dua analisis regresi yang dilakukan, diperoleh yang pertama yaitu hasil konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional dan analisis regresi yang kedua yaitu konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif terhadap stres kerja hal ini signifikan dengan hipotesis yang dibuat oleh peneliti. Maka dari hasil analisis regresi yang diperoleh dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional namun hasil analisis dengan hipotesis tidak signifikan.
2. Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif terhadap stres kerja, hasil analisis dengan hipotesis signifikan.

## 5.2 Implikasi dan Saran bagi Perusahaan

Berdasarkan berbagai kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti memberikan saran kepada perusahaan kiranya yang dapat bermanfaat bagi perusahaan PT X sebagai berikut :

1. Mengenai komitmen organisasional harus diperhatikan oleh perusahaan karena dari hasil penelitian positif namun tidak signifikan dengan penelitian-penelitian terdahulu. Kurangnya komitmen karyawan terhadap perusahaannya dapat mengakibatkan perputaran karyawan akan tinggi. Langkah selanjutnya yang harus perusahaan lakukan adalah mengadakan kegiatan-kegiatan yang dapat mendekatkan karyawan satu sama lain seperti olahraga bersama, sarasehan bersama, dan lainnya, memberikan insentif sesuai dengan kemampuan mereka dan sesekali memberikan bonus, melekatkan karyawan pada rasa memiliki yang mendalam kepada perusahaan. Hal ini dilakukan agar komitmen karyawan kepada perusahaan meningkat.
2. Stres kerja juga harus diperhatikan oleh perusahaan karena dapat menurunkan produktifitas karyawan. Tuntutan pekerjaan yang menumpuk dapat mengakibatkan tingkat stres karyawan akan meningkat. Maka yang harus dilakukan perusahaan adalah membuat lingkungan kerja karyawan nyaman agar tingkat stres tidak terlalu tinggi karena jika tingkat stres terlalu tinggi akan mengakibatkan menurunnya produktifitas perusahaan. Selain itu perusahaan dapat mengatasi stres dengan cara membuat kegiatan yang menyalurkan hobi mereka atau mengadakan kegiatan diluar perusahaan seperti ada satu hari dimana seluruh karyawan bermain bersama di luar

kantor, diadakan lomba-lomba seperti lomba membuat kreatifitas dari barang bekas atau lomba masak, dan ada waktu dimana satu hari dimanfaatkan untuk bermain di luar. Hal ini dapat membantu karyawan keluar dari stres di dalam pekerjaan. Perusahaan membuat karyawan senyaman mungkin bekerja agar tingkat stres dapat ditekan dan pekerjaan dapat di selesaikan dengan baik. Ketika kembali ke pekerjaan mereka dapat mengerjakan pekerjaan dengan senang. Hal ini bertujuan agar tingkat stres karyawan menurun.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian dan Saran untuk Penelitian Mendatang**

Peneliti merasa penelitian ini masih belum sempurna dan memiliki keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini. Pada bagian ini peneliti memaparkan keterbatasan-keterbatasan yang dapat menjadi saran untuk penelitian di masa mendatang yaitu :

- 1. Pertama :** lokasi penelitian yang jauh membuat peneliti tidak rutin melihat kondisi lingkungan kerja karyawan dan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan mereka.
- 2. Kedua :** adanya keterbatasan waktu dikarenakan jadwal karyawan yang sibuk dalam melakukan pekerjaan produksi yang menjadi salah satu faktor, peneliti tidak dapat melihat langsung bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka.

- 3. Ketiga :** jumlah sampel tidak dapat digeneralisasikan sehingga saran peneliti yaitu mengambil sampel dengan kriteria lain jika ingin meneliti sama dengan penelitian yang sudah ada atau jumlah sampelnya ditambahkan.
- 4. Keempat :** peneliti menyarankan agar pada penelitian lebih bervariasi maka peneliti menyarankan penelitian selanjutnya menambahkan/mengganti salah satu variabel yang belum pernah di teliti misalnya terhadap kinerja atau motivasi.