

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian ini, maka terdapat kesimpulan sebagai berikut.

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberdayaan karyawan terhadap kerjasama tim pada PT. Socfin Indonesia Kantor Pusat Medan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberdayaan karyawan terhadap stress kerja pada PT. Socfin Indonesia Kantor Pusat Medan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi pada PT. Socfin Indonesia Kantor Pusat Medan.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kerjasama tim terhadap komitmen organisasi pada PT. Socfin Indonesia Kantor Pusat Medan.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara stress kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Socfin Indonesia Kantor Pusat Medan.

1.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh dalam penelitian ini, dapat diberikan saran sebagai berikut.

1. Perusahaan yang ingin mencapai kerjasama tim efektif harus memperhatikan hal-hal lain diluar memberdayakan karyawannya secara individual yaitu misalnya pada gaya kepemimpinan sebuah tim yang di terapkan secara lebih baik, atau bisa dengan memperhatikan lingkungan kerja karyawan itu sendiri, serta mengidentifikasi kepribadian masing-masing anggota tim guna mencapai kerjasama tim yang efektif.
2. Jika pemberdayaan karyawan yang diterapkan tidak memberi pengaruh langsung terhadap tercapainya sebuah kerjasama tim, maka perusahaan harus mampu mengidentifikasi hal lain apa yang dapat mempengaruhi stress kerja karyawan di perusahaan, seperti menciptakan lingkungan kerja yang baik, menghindari konflik yang terjadi antar karyawan dan antar pimpinan, melakukan pengembangan karir karyawan dan hal lainnya.
3. Pemberdayaan karyawan di perusahaan dapat memberikan efek langsung terhadap komitmen kerja karyawan, namun bukan berarti perusahaan hanya fokus pada itu saja, ada faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan komitmen karyawan di perusahaan seperti halnya pemberian reward kepada karyawan atas kinerjanya, dan menetapkan gaya kepemimpinan yang layak agar karyawan betah untuk bekerja di perusahaan.

4. Anggota tim dan juga pimpinan harus menciptakan kerjasama tim yang efektif di dalam sebuah perusahaan. Jika kerjasama tim dilakukan dengan baik oleh anggota dan pimpinannya maka untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan semakin mudah untuk dicapai. Tak hanya itu, seperti misalnya kepuasan kerja karyawan dan juga motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan juga memberikan pengaruh yang baik bagi komitmen seorang karyawan di perusahaan.
5. Stress kerja merupakan hal yang harus lebih diperhatikan oleh perusahaan. Karena stress kerja yang tinggi akan berdampak pada menurunnya tingkat produktivitas kinerja karyawan. Sehingga perusahaan harus mampu menurunkan stress kerja karyawan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang positif, menurunkan tingkat beban kerja yang begitu banyak, dan hal-hal lain yang dapat meminimalisir stress kerja.
6. Kepada peneliti selanjutnya, terkhusus untuk yang berminat meneliti pengaruh pemberdayaan karyawan, kerjasama tim dan stress kerja terhadap komitmen organisasi disarankan agar melakukan penelitian lanjutan di perusahaan lain dan dengan memperluas sampel yang ada. Dan disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti variabel lainnya yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap komitmen organisasi.