

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di atas, didapatkan kesimpulan dari penelitian ini yaitu menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dan stres kerja pada kepala bagian perusahaan tekstil di kecamatan Jatiluhur kota Purwakarta, yang artinya bahwa semakin tinggi persepsi karyawan terhadap iklim organisasi, cenderung semakin tinggi pula stres kerja yang dialami oleh karyawan namun masih dalam kategorisasi yang rendah. Selain itu, tidak terdapat perbedaan yang signifikan mengenai iklim organisasi dan stres kerja antara gender laki-laki dan perempuan serta antara jabatan manajer, asisten manajer, dan *group leader*. Meskipun penelitian ini membuktikan bahwa iklim organisasi memiliki peran terhadap stres kerja, tetapi kekuatannya lemah. Artinya, iklim organisasi bukan satu-satunya penyebab. Ada beberapa faktor lain yang mungkin lebih besar pengaruhnya, seperti beban kerja, tekanan waktu, konflik peran, dan dukungan sosial juga berkontribusi terhadap stres kerja.

B. Saran

Saran untuk penelitian selanjutnya, jika akan menggunakan *google form* sebagai alat untuk melakukan pengambilan data maka disarankan untuk

melengkapi data atau identitas subjek serta memberikan pilihan wajib dengan menyertakan *email* dan beberapa pilihan wajib lainnya mengenai kriteria yang ingin diambil datanya agar data lebih valid dan responden yang mengisi semuanya masuk ke dalam kriteria. Kemudian, gunakan juga *hard copy* untuk pengambilan data kepada para subjek yang memiliki kendala dalam pengisian menggunakan *google form* dengan alasan seperti kurang mengertinya penggunaan *google form*, tidak ada sinyal di kawasan tempat bekerja atau rumahnya atau kurang ada waktu jika harus membuka *google form* dengan memberikan langsung saat di tempat kerjanya atau datang ke rumahnya.

Bagi pihak manajemen perusahaan disarankan untuk dapat menciptakan dan mempertahankan iklim organisasi yang sehat dan kondusif, seperti memperkuat komunikasi, dukungan antar karyawan dan kejelasan peran dan struktur guna mengurangi tingkat stres kerja pada karyawan. Kemudian untuk para praktisi SDM, hasil ini dapat digunakan untuk acuan dalam merancang program peningkatan kesejahteraan psikologis karyawan melalui penguatan iklim organisasi yang positif.