

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **1.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan :

1. Secara simultan atau bersama-sama, konflik peran dan stres kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan sebesar 39,1% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Setelah melakukan uji hipotesis secara simultan, diketahui terdapat pengaruh antara konflik peran dan stres kerja terhadap komitmen organisasi karyawan unit *Aviation Security* PT Angkasa Pura II cabang Bandara Halim Perdanakusuma. Konflik peran dan stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan, yang berarti komitmen organisasi karyawan dapat meningkat walaupun konflik peran dan stres kerja timbul.
2. Secara parsial, konflik peran mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan sebesar 35,6% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Setelah melakukan uji hipotesis secara partial, diketahui terdapat pengaruh antara konflik peran terhadap komitmen organisasi karyawan unit *Aviation Security* PT Angkasa Pura II cabang Bandara Halim Perdanakusuma. Konflik peran memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi, yang berarti komitmen organisasi karyawan dapat meningkat walaupun konflik peran karyawan timbul.
3. Secara parsial, stres kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan sebesar 30,9% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Setelah melakukan uji hipotesis secara partial, diketahui terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap komitmen organisasi karyawan unit *Aviation Security* PT Angkasa Pura II cabang Bandara Halim Perdanakusuma. Stres kerja memiliki pengaruh positif, yang

berarti komitmen organisasi karyawan dapat meningkat walaupun stres kerja karyawan timbul.

## 1.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penghitungan  $R^2$ , konflik peran dan stres kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan sebesar 39,1%. Untuk menekan konflik peran dan stres kerja, maka konflik peran dan stres kerja perlu dikendalikan dengan baik.
2. Berdasarkan hasil penghitungan  $R^2$ , konflik peran mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan sebesar 35,6%. Oleh karena itu, agar komitmen organisasi meningkat perusahaan perlu memperhatikan variabel lain selain konflik peran seperti keterlibatan kerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil penghitungan  $R^2$ , stres kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan sebesar 30,9%. Oleh karena itu, agar komitmen organisasi meningkat perusahaan perlu memperhatikan variabel lain selain stres kerja seperti keterlibatan kerja karyawan.

