

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara stres kerja dengan komitmen organisasi karyawan Hotel X. Semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan, sebaliknya semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki karyawan.
2. Hubungan antara stres kerja dengan komitmen organisasi karyawan hotel X memiliki hubungan yang lemah terlihat dari nilai signifikansinya pada uji korelasi yang dilakukan.
3. Hasil analisis dari masing-masing dimensi komitmen organisasi menunjukkan bahwa komitmen karyawan yang rendah berada pada dimensi berkelanjutan. Dimensi berkelanjutan berkaitan dengan pertimbangan menghadapi risiko, bersikap pasif dalam organisasi, dan persepsi atas kurangnya alternatif lain.
4. Hasil analisis dari masing-masing gejala stres kerja menunjukkan bahwa stres kerja yang paling dirasakan karyawan hotel X berada pada gejala fisiologis yang meliputi perubahan metabolisme, perubahan detak jantung dan pernafasan, serta peningkatan tekanan darah.
5. Adanya variabel demografis yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan hotel X, mencakup jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja.

#### **5.2. Saran**

##### **5.2.1. Saran Praktis**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini perusahaan yang menginginkan karyawannya memiliki komitmen organisasi yang tinggi, disarankan untuk melakukan manajemen stres bagi karyawan. Manajemen stres penting untuk dilakukan karena stres kerja merupakan kondisi yang mengganggu di dalam dunia kerja. mengabaikan stres kerja dapat mempengaruhi komitmen

organisasi seseorang. Metode yang dapat dilakukan perusahaan untuk manajemen stres, sebagai berikut:

1. Bagi karyawan lama, dapat diadakan pelatihan yang bertujuan mengurangi kejenuhan dalam bekerja
2. Melakukan desain ulang pekerjaan agar mendapat suasana kerja yang baru
3. Meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan
4. Meningkatkan komunikasi dengan karyawan
5. Memberikan sistem penilaian dan ganjaran yang efektif oleh manajer kepada karyawan.

### **5.2.2. Saran bagi penelitian selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian dengan tema komitmen organisasi, disarankan untuk menggali faktor-faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi. Faktor-faktor lain yang menjadi prediktor komitmen organisasi seseorang pada perusahaan antara lain faktor tingkat pendidikan, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, pengalaman kerja, penghargaan kerja, kepuasan kerja, dan sebagainya. Selain itu, pengambilan sampel penelitian sebaiknya diambil dari semua divisi agar mewakili subjek penelitian.