

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini menemukan bahwa tingkat stres kerja berkaitan secara negatif dengan komitmen organisasi pada karyawan swasta di Daerah Istimewa Yogyakarta. Temuan tersebut menunjukkan bahwa perubahan tingkat stres kerja cenderung diikuti oleh perubahan komitmen organisasi ke arah yang berlawanan. Hasil analisis juga memperlihatkan nilai *R Square* sebesar 0,233, yang berarti variasi komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh stres kerja sebesar 23,3%, sedangkan sisanya sebesar 76,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini.

#### **B. Saran**

##### **1. Bagi Subjek Penelitian**

Karyawan diharapkan mampu mengenali sumber-sumber stres kerja yang dialami serta menerapkan strategi pengelolaan stres secara adaptif, seperti mengatur prioritas pekerjaan, menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta memanfaatkan dukungan dari rekan kerja maupun atasan. Dengan pengelolaan stres yang baik, karyawan diharapkan dapat mempertahankan komitmen terhadap organisasi meskipun menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan.

## **2. Bagi Perusahaan**

Perusahaan diharapkan dapat melakukan upaya pencegahan dan pengelolaan stres kerja melalui evaluasi terhadap beban kerja, kejelasan pembagian tugas, penyediaan lingkungan kerja yang kondusif, serta pemberian dukungan kepada karyawan. Selain itu, perusahaan juga dapat menyelenggarakan program pengelolaan stres, seperti pelatihan stress management, konseling, maupun *employee assistance program* (EAP), sehingga dapat membantu menurunkan tingkat stres kerja dan mempertahankan komitmen organisasi karyawan.