

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **1.1. Kesimpulan**

Tujuan penelitian ini yakni untuk mengetahui pengaruh kompensasi, karakteristik kerja, dan stres kerja terhadap komitmen organisasi (studi pada PT. Doohwan Design Indonesia). Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama diterima yaitu kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi di PT. Doohwan Design Indonesia. Artinya semakin tinggi kompensasi maka akan dapat meningkatkan komitmen organisasi. Sebaliknya, ketika kompensasi semakin rendah, maka juga dapat menurunkan komitmen organisasi.
2. Hipotesis ke dua diterima yaitu karakteristik kerja berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi di PT. Doohwan Design Indonesia. Artinya semakin tinggi tingkat karakteristik kerja, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi. Sebaliknya, ketika tingkat karakteristik pekerjaan menurun, maka juga dapat menurunkan tingkat komitmen organisasi.
3. Hipotesis ke tiga diterima stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap komitmen organisasi di PT. Doohwan Design Indonesia. Artinya semakin tinggi stres kerja maka dapat menurunkan komitmen organisasi. Sebaliknya, ketika stres kerja rendah, maka juga dapat meningkatkan komitmen organisasi.

4. Variabel yang paling tinggi pengaruhnya terhadap komitmen organisasi di PT. Doohwan Design Indonesia adalah stres kerja.

## 1.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kompensasi, karakteristik kerja dan stres kerja Terhadap Komitmen organisasi pada PT. Doohwan Design Indonesia maka peneliti memberikan saran yaitu :

- a) Bagi PT. Doohwan Design Jepara

Guna meningkatkan komitmen organisasi, manajemen PT Doohwan Design Indonesia hendaknya dapat menurunkan tingkat stres kerja karyawan dengan mengurangi tuntutan peran, tuntutan tugas, tuntutan antar pribadi serta memperjelas *job description* karyawan.

- b) Bagi peneliti selanjutnya

Agar dapat menambahkan variabel lain di luar penelitian ini seperti kepuasan kerja, pengembangan karir, beban kerja, motivasi kerja maupun faktor lain yang bisa mempengaruhi komitmen organisasi.