

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Pada Pengaruh Job Insecurity (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Y) Hasil uji t menunjukkan bahwa Job Insecurity (X1) berpengaruh signifikan dan negatif terhadap Komitmen Organisasi (Y). Nilai t hitung sebesar 5,040 lebih besar dari t tabel 1,684, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan PT. IndoMarco Adi Prima Cabang Bengkulu, semakin rendah tingkat komitmen mereka terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa perasaan tidak aman dalam pekerjaan dapat menurunkan loyalitas dan keterikatan karyawan pada perusahaan.
2. Pada Pengaruh Stress Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y) Hasil uji t juga menunjukkan bahwa Stress Kerja (X2) berpengaruh sangat signifikan dan negatif terhadap Komitmen Organisasi (Y). Nilai t hitung sebesar 13,047 jauh lebih besar dari t tabel 1,684, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Ini berarti, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan PT. IndoMarco Adi Prima Cabang Bengkulu, semakin rendah pula komitmen mereka pada organisasi. Stres kerja, baik karena beban kerja berlebih, konflik, maupun komunikasi yang buruk, terbukti dapat mengurangi motivasi dan keterikatan karyawan.
3. Pada Pengaruh Job Insecurity (X1) dan Stress Kerja (X2) secara Simultan terhadap Komitmen Organisasi (Y) Hasil uji F menunjukkan bahwa Job Insecurity dan Stress Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen

Organisasi. Nilai F hitung sebesar 95,168 lebih besar dari F tabel 3,24, dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai R Square (R^2) sebesar 0,830 mengindikasikan bahwa 83% variasi komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya 17% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

5.2 Saran

1. Variabel komitmen organisasi berdasarkan nilai terendah: pada item pernyataan 5: “saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan ini menjadi permasalahan saya juga” (rata-rata 3,33) hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum sepenuhnya merasa memiliki tanggung jawab terhadap masalah perusahaan. Disarankan pada PT. IndoMarco Adi Prima Cabang Bengkulu untuk mengembangkan program internal yang mendorong keterlibatan karyawan dalam penyelesaian masalah perusahaan, misalnya melalui forum diskusi rutin, pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, atau program “employee engagement”, meningkatkan komunikasi dua arah antara manajemen dan karyawan agar karyawan merasa didengar dan dihargai, sehingga meningkatkan rasa kepemilikan dan loyalitas, dan pelatihan kepemimpinan yang menekankan pentingnya membangun budaya organisasi yang inklusif dan kolaboratif.

2. Pada variabel *Job Insecurity* berdasarkan nilai terendah pada pernyataan “Dalam pikiran saya timbul, bagaimana kalau saya keluar dari Perusahaan ini” (rata-rata 3,52), yang menunjukkan bahwa meskipun ada ketidakamanan, karyawan relatif jarang memikirkan keluar. Disarankan pada PT. IndoMarco Adi Prima Cabang Bengkulu untuk memberikan kejelasan dan transparansi terkait

kebijakan ketenagakerjaan dan prospek karir untuk mengurangi rasa ketidakpastian, Mengembangkan program kesejahteraan dan pengembangan karir yang dapat meningkatkan rasa aman dan motivasi karyawan. Dan Melakukan komunikasi rutin terkait kondisi perusahaan dan strategi bisnis agar karyawan merasa lebih yakin terhadap masa depan pekerjaan mereka.

3. Pada variabel Stress Kerja berdasarkan nilai terendah pada pernyataan n “Adanya konflik yang tidak tampak pada pemimpin dan karyawan dapat menimbulkan stres” (rata-rata 3,71), walaupun nilai ini masih tergolong tinggi, konflik tersembunyi ini perlu perhatian khusus keluar disarankan pada PT. IndoMarco Adi Prima Cabang Bengkulu untuk Meningkatkan komunikasi efektif antar karyawan dan antara karyawan dengan pimpinan untuk mengurangi konflik tersembunyi yang menjadi sumber stress, Melakukan pelatihan manajemen stres dan komunikasi interpersonal bagi karyawan dan manajemen, Meninjau kembali beban kerja dan target yang diberikan agar lebih realistis dan tidak memberatkan, serta memberikan dukungan yang memadai untuk pencapaian target tersebut, Membangun mekanisme penyelesaian konflik yang terbuka dan konstruktif agar masalah tidak berkembang menjadi stres yang berkepanjangan.

4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengkaji lebih lanjut terkait faktor-faktor lain yang mungkin menjadi pengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PT. IndoMarco Adi Prima Cabang Bengkulu ataupun tempat penelitian lainnya.