

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi *Strategic Procurement Group* PT Bank Syariah Mandiri”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran *job insecurity*, stres kerja dan komitmen organisasi *Strategic Procurement Group* PT Bank Syariah Mandiri adalah :
  - a. *Job insecurity* pada *Strategic Procurement Group* PT Bank Syariah Mandiri berada pada kategori tinggi,
  - b. Stres kerja pada *Strategic Procurement Group* PT Bank Syariah Mandiri berada pada kategori tinggi,
  - c. Komitmen organisasi pada *Strategic Procurement Group* PT Bank Syariah Mandiri berada pada kategori rendah.
2. Terbukti secara empiris *job insecurity* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada *Strategic Procurement Group* PT Bank Syariah Mandiri.
3. Terbukti secara empiris stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada *Strategic Procurement Group* PT Bank Syariah Mandiri.
4. Terbukti secara empiris *job insecurity* dan stres kerja memiliki pengaruh yang negatif secara bersama sama atau simultan terhadap

komitmen organisasi pada *Strategic Procurement Group* PT Bank Syariah Mandiri. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## **B. Implikasi**

Menurut hasil penelitian yang sudah dilakukan, perusahaan dapat melakukan beberapa hal untuk menciptakan komitmen organisasi karyawan yang tinggi, seperti mengurangi tingkat *job insecurity* dan stres kerja yang dirasakan karyawan .

*Job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini diketahui melalui hasil dari analisis deskriptif mengenai variabel *job insecurity* yang menunjukkan bahwa sebanyak 74,3% responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang diberikan. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan merasakan ketidakamanan kerja di dalam perusahaan. Ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan disebabkan oleh beberapa hal. Salah satu hal yang memberikan rasa tidak aman kepada karyawan adalah perubahan organisasi dalam bentuk reorganisasi perusahaan dan perubahan manajemen. Perubahan tersebut menyebabkan adanya peraturan, prosedur pekerjaan, dan kebijakan perusahaan yang baru. Selain itu, perubahan perusahaan juga menyebabkan tidak adanya kejelasan mengenai manajemen karir yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Selain *job insecurity*, stres kerja juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh karyawan akan mengurangi

tingkat komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Dalam hasil analisis deskriptif, sebanyak 66,7% responden setuju dengan pernyataan yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa memiliki tingkat stres yang tinggi. Stres kerja yang dimiliki oleh karyawan disebabkan oleh beberapa hal. Seperti kondisi keluarga individu, keadaan ekonomi nasional, hubungan dengan rekan kerja atau pimpinan yang kurang baik, kurangnya dukungan yang diberikan rekan kerja atau pimpinan, adanya konflik pada bagian karyawan tersebut, tipe kepribadian, konflik peran, dan yang paling memiliki presentase tertinggi dari 4 dimensi stres kerja adalah stres kerja yang disebabkan oleh perusahaan itu sendiri, seperti kebijakan perusahaan untuk perampangan dan pensiun dini, struktur organisasi perusahaan yang baru yang memberikan prosedur pekerjaan yang lebih rumit.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah dijelaskan sebelumnya, terdapat beberapa saran yang dapat dianjurkan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

#### **1. Saran – saran Untuk Penelitian Lanjutan**

Berdasarkan nilai koefisien determinasi *job insecurity* dan stres kerja sebesar 88,1%% maka masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan yang dapat digunakan dalam penelitian lanjutan. Variabel lain yang memungkinkan dapat mendukung variabel terikat komitmen organisasi antara lain: kepuasan

kerja, iklim organisasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan semakin tinggi pula komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan. Iklim organisasi dan lingkungan kerja merupakan kondisi yang dirasakan oleh karyawan. Semakin baik kualitas iklim organisasi dan lingkungan kerja yang dimiliki oleh perusahaan semakin tinggi pula tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan. Pimpinan merupakan hal yang penting yang mempengaruhi setiap Penelitian ini dapat dilakukan kembali pada objek penelitian dengan variabel yang berbeda atau melakukan penelitian dengan variabel sama pada objek penelitian yang berbeda.

**2. Saran – saran untuk *Strategic Procurement Group* Kantor Pusat PT Bank Syariah Mandiri**

- a. Perusahaan seharusnya mengurangi *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan dengan lebih memiliki manajemen karir yang jelas. Selain itu, *job insecurity* juga dapat dikurangi dengan meningkatkan hubungan yang baik antara karyawan dengan sesama rekan kerja atau dengan atasan dalam ruang lingkup grup terlebih dahulu. Hubungan dan komunikasi yang baik dapat dibangun dengan melakukan beberapa cara, seperti pertemuan rutin untuk mengemukakan kritik dan saran oleh karyawan, makan bersama rutin dengan seluruh karyawan

SCG, dan event lainnya seperti *outing* dan *family gathering* seluruh karyawan SCG.

- b. Perusahaan seharusnya mengurangi stres yang dirasakan oleh karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan memastikan karyawan yang dirumahkan mendapatkan jaminan yang layak. Beban kerja berlebihan yang dimiliki karyawan dapat dihindari dengan membuat *job design* yaitu dengan melakukan *job enlargement* secara tertulis bukan hanya bersifat insidental. *Job enlargement* adalah meningkatkan kuantitas pekerjaan karyawan dengan tugas dan tanggung jawab yang sejajar. Sebelum melakukan *job enlargement*, harus dilakukan identifikasi bagian mana saja yang kekurangan tenaga kerja dan siapa apa yang dapat menutupi kekurangan tersebut. Prosedur pekerjaan yang terlalu rumit, dapat dihindari dengan dengan adanya komunikasi yang baik antar bagian satu dengan bagian lainnya, sehingga dapat diketahui prosedur pekerjaan yang lebih mudah dan cepat yang lebih efektif dan efisien.
- c. Untuk meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan, dapat dilakukan dengan beberapa cara yang disebutkan di atas untuk mengurangi *job insecurity* dan stres kerja yang dirasakan karyawan. Karena komitmen dapat dimulai dari komitmen karyawan terhadap grup dengan meningkatkan keterikatan antara karyawan dengan grup yang

akan memiliki dampak secara tidak langsung dengan tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan.