

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Penelitian menunjukkan hubungan positif yang sangat kuat antara *job insecurity* dan stres kerja dengan nilai korelasi 0,862, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *job insecurity*, semakin tinggi pula tingkat stres kerja. Hubungan ini signifikan secara statistik dengan nilai  $p < 0,000$ , mendukung hipotesis bahwa terdapat hubungan positif antara kedua variabel. Besarnya pengaruh *job insecurity* terhadap stres kerja diukur dengan adjusted R Square sebesar 74,1%, mengindikasikan bahwa *job insecurity* menjelaskan 74,1% variasi dalam stres kerja. Mayoritas responden mengalami tingkat *job insecurity* sedang, namun ketakutan akan kehilangan pekerjaan, kehilangan status sosial, dan rasa tidak berdaya menyebabkan tingkat stres yang tinggi. Gejala fisik seperti peningkatan detak jantung dan gangguan pernapasan, serta gejala psikologis seperti kecemasan dan gelisah, menguatkan kondisi stres yang dialami. Penelitian ini sejalan dengan studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa *job insecurity* berperan langsung dalam peningkatan stres kerja. Menurut teori psikologis, ketidakpastian pekerjaan memicu stres fisiologis dan psikologis, mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah peneliti paparkan sebelumnya, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

### 1. Bagi Pihak Manajemen Perhotelan di Bali secara Umum

Peningkatan komunikasi dan transparansi mengurangi *job insecurity* dengan memberikan informasi jelas tentang kebijakan perusahaan dan prospek pekerjaan. Program pelatihan meningkatkan keterampilan karyawan, mempersiapkan mereka untuk peran lebih besar dan mengurangi ketidakpastian. Penghargaan atas prestasi meningkatkan motivasi dan keamanan kerja. Kebijakan keseimbangan kerja, seperti fleksibilitas jadwal dan waktu istirahat cukup, mengurangi stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan. Dukungan psikologis seperti layanan konseling membantu karyawan mengatasi stres kerja dan masalah pribadi yang mempengaruhi kinerja.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Mempertimbangkan keterbatasan dalam penelitian ini, peneliti selanjutnya dapat mengeksplorasi variabel lain di luar yang telah digunakan serta menerapkan metode penelitian dan subjek yang berbeda dari yang digunakan dalam studi ini. Seperti yang diketahui dalam penelitian ini mayoritas responden dalam penelitian ini yaitu berusia 20-30, yang dimana usia ini adalah usia yang sedang produktif untuk bekerja (Madya & Nurwayuni, 2019).