

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskripsi, analisis, interpersi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Prestasi kerja adalah pengukuran hasil kerja karyawan yang dinilai dari tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan kemampuan yang dimiliki. Prestasi kerja mencerminkan hasil kerja, tanggung jawab dan kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan.
2. *Job insecurity* (ketidakamanan kerja) adalah suatu kondisi psikologis seseorang tentang keamanan masa depannya di dalam perusahaan yang didasarkan pada ancaman dan ketidakpastian terhadap pekerjaannya. Ketidakamanan kerja meliputi ketidakpastian, kondisi psikologis dan ancaman pekerjaan yang dirasakan karyawan dalam perusahaan.
3. Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *job insecurity* (ketidakamanan kerja) dengan prestasi kerja pada karyawan PT. Nakia Dwipradita Jakarta.
4. Hasil perhitungan bahwa prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh *job insecurity* (ketidakamanan kerja), yaitu sebesar 31,92 % dan sisanya sebesar 68,08% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan bahwa *job insecurity* (ketidakamanan kerja) dapat mempengaruhi prestasi kerja pada karyawan PT. Nakia Dwipradita di Jakarta. Dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah *job insecurity* (ketidakamanan kerja) merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan. Semakin rendah *job insecurity* (ketidakamanan kerja), maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, semakin tinggi *job insecurity* (ketidakamanan kerja) maka semakin rendah prestasi kerja karyawan.

Meskipun bukan hanya *job insecurity* (ketidakamanan kerja) saja yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pada karyawan PT. Nakia Dwipradita di Jakarta karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Namun penelitian ini telah dapat membuktikan secara empiris bahwa *job insecurity* (ketidakamanan kerja) merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

C. Saran

Berdasarkan dari implikasi penelitian diatas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat bagi perusahaan , antara lain:

1. Perusahaan perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia antara lain dengan upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan agar bekerja secara

optimal, berdasarkan pada tujuan perusahaan. Salah satunya dengan cara menurunkan tingkat ketidakamanan kerja pada karyawan.

2. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa indikator ancaman memiliki rata-rata tertinggi yaitu sebesar 35,79%. Sehingga PT. Nakia Dwipradita perlu memperhatikan tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan para karyawannya serta dapat membuat aman dan nyaman para karyawannya dalam mendukung terciptanya target perusahaan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.
3. Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan aspirasi dan keinginan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga dapat menekan ketidakamanan yang dirasakan para karyawan tersebut dalam pekerjaannya.
4. Bagi peneliti lain yang ingin mengetahui lebih dalam mengenai prestasi kerja dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja sehingga nantinya penelitian akan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan serta terus menggali faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pada karyawan.