

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Kepuasan kerja adalah cerminan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya pada suatu perusahaan yang dapat diukur melalui dimensi gaji, pekerjaan itu sendiri, pengawasan, rekan kerja dan kesempatan promosi.
2. Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) adalah suatu kondisi psikologis yang dirasakan karyawan akibat dari adanya ketidakpastian pekerjaan dan perasaan ketidakberdayaan untuk mempertahankan kelangsungan pekerjaannya diperusahaan.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui terdapat hubungan negatif antara ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dengan kepuasan kerja pada karyawan PT Kabelindo Murni Tbk.
4. Indikator kondisi psikologis merupakan indikator yang paling berpengaruh dalam ketidakamanan kerja (*job insecurity*).
5. Dimensi pengawasan merupakan indikator yang paling berpengaruh dalam kepuasan kerja dalam penelitian ini.

6. Berdasarkan hasil analisis perhitungan yang diketahui bahwa kepuasan kerja pada karyawan PT Kabelindo Murni Tbk dipengaruhi oleh ketidakamanan kerja (*job insecurity*) sebesar 26,47%.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah:

Kepuasan kerja adalah cerminan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya pada suatu perusahaan yang dapat diukur melalui dimensi gaji, pekerjaan itu sendiri, pengawasan, rekan kerja dan kesempatan promosi. Kepuasan kerja pasti akan selalu diharapkan oleh setiap individu dalam bekerja. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan merasa senang terhadap pekerjaan dan perusahaan tempat ia bekerja, kemudian karyawan akan menunjukkan perilaku dan aktivitas yang baik serta merasa wajib berkontribusi untuk pekerjaannya, sehingga rasa tidak aman pada diri karyawan dapat dikurangi.

Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) merupakan hal yang dapat terjadi dalam diri setiap individu ditempat kerja. Setiap individu memiliki pertimbangan untuk menentukan masa depannya diperusahaan. Begitu pula dengan sikap karyawan yang berusaha mencari rasa aman dalam bekerja, walaupun terkadang karyawan merasakan rasa tidak aman dalam bekerja diperusahaan. Namun ada baiknya karyawan tetap fokus untuk setia pada perusahaan, karenanya perusahaan pun harus memperhatikan kepentingan karyawan.

Penelitian tentang hubungan antara ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dengan kepuasan kerja dapat saja dilakukan ditempat lain dengan merujuk bahwa ketidakamanan kerja mempengaruhi kepuasan kerja. Namun hasil dari penelitian yang akan dilakukan selanjutnya belum tentu menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian ini.

### **C. Saran**

Mengacu pada hasil analisis data, maka peneliti menyampaikan saran-saran kepada PT. Kabelindo Murni Tbk, yaitu:

1. Masalah ketidakamanan kerja yang tinggi terjadi karena faktor kondisi psikologis. Kondisi psikologis yang terjadi pada karyawan disebabkan karena karyawan merasa tidak aman, bingung dan khawatir atas nasib atau masa depan mereka diperusahaan. Untuk mengatasi masalah ini maka perusahaan sebaiknya memperhatikan masa depan karyawan dengan cara memberikan kepastian terhadap masa depan karyawan seperti pengangkatan bagi karyawan kontrak menjadi karyawan tetap yang telah bekerja dengan baik dan sesuai dengan masa kerja karyawan kontrak yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan untuk karyawan tetap perusahaan harus memberikan kepastian akan masa kerja karyawan tetap diperusahaan. Dengan hal ini maka karyawan tidak merasa khawatir akan masa depan mereka diperusahaan.

2. Dalam upaya meningkatkan masalah kepuasan kerja yang terjadi karena rendahnya hubungan yang terjalin antar sesama karyawan atau rekan kerja maka perusahaan dalam hal ini harus memperhatikan dan memperbaiki hubungan yang terjalin antar sesama karyawan atau rekan kerja dengan cara menciptakan komunikasi yang lebih efektif lagi antar karyawan. Selain itu, dengan cara melakukan *briefing* dan *sharing* bersama seluruh karyawan setiap harinya. Dengan adanya *briefing* dan *sharing* ini karyawan dapat menyampaikan permasalahan kerja yang terjadi ataupun karyawan dapat bertukar pendapat untuk menyelesaikan permasalahan pekerjaan. Hal ini dapat menciptakan komunikasi yang lebih efektif lagi antar karyawan dan hubungan yang terjalin antar karyawan dapat berjalan dengan baik.
3. Penelitian ini masih terbatas dalam mengkaji masalah ketidakamanan kerja dan hubungannya dengan kepuasan kerja. Untuk itu dibutuhkan penelitian lebih lanjut tentang keterkaitan ketidakamanan kerja dengan kepuasan kerja agar lebih baik lagi.