

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik tentang *job insecurity* dengan *occupational self-efficacy* yang telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi sebesar -0,486 dan Uji-t t hitung sebesar  $-4,31 < t_{table} -1,67$  maka dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara *job insecurity* terhadap *occupational self-efficacy* pada karyawan PT Temprina Media Grafika Bekasi
2. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan mencari persamaan regresi. Dan analisis tersebut *job insecurity* (variabel X) terhadap *occupational self-efficacy* (variabel Y) didapat persamaan regresi yaitu  $= 91,37 - 0,382 X$
3. Berdasarkan uji persyaratan analisis dengan uji normalitas galat taksiran dengan rumus *Liliefors*, diperoleh kesimpulan bahwa data berdistribusi normal, yaitu  $L_{hitung} = 0,049$  sedangkan  $L_{tabel} = 0,112$ . Ini berarti  $L_{hitung} < L_{tabel}$
4. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* memiliki hubungan dengan *occupational self-efficacy* pada

karyawan PT Temprina Media Grafika Bekasi sebesar 23,67% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti

## **B. Implikasi**

Berdasarkan yang telah diuraikan bahwa *job insecurity* dapat mempengaruhi *occupational self-efficacy* pada karyawan PT. Temprina Media Grafika Bekasi. Dari hasil penelitian tersebut, maka diperoleh implikasi yang menunjukkan *occupational self-efficacy* dalam menurunkan *job insecurity* pada karyawan.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah terdapat hubungan antara *job insecurity* dengan *occupational self-efficacy* bersifat negatif artinya jika *job insecurity* tinggi maka *occupational self-efficacy* nya rendah. Sebaliknya jika *job insecurity* rendah, maka *occupational self-efficacy* akan tinggi. Dan oleh sebab itu karyawan juga harus meningkatkan keyakinan diri agar dapat meningkatkan *occupational self-efficacy* serta menurunkan *job insecurity*.

Berdasarkan skor tertinggi dari butir item “Ketika ada hal yang tidak beres dalam pekerjaan saya, saya mudah menyerah”. Hal ini menunjukkan karyawan pada umumnya tidak memiliki keyakinan bahwa dapat menyelesaikan masalah tersebut dan terlalu mudah menyerah.

Berdasarkan hasil hitung skor terendah pada butir item “Saya selalu bisa menyelesaikan masalah yang cukup sulit dalam pekerjaan saya jika saya berusaha cukup keras”, hal ini dikarenakan pada umumnya karyawan kurang memiliki kepercayaan diri dalam mengambil keputusan untuk

menyelesaikan masalah sehingga masalah yang dihadapi tidak dapat diselesaikan dengan baik .

*Occupational self-efficacy* pada karyawan PT. Temprina Media Grafika Bekasi tidak hanya dipengaruhi oleh *job insecurity* saja, tetapi masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya untuk itu perlu diadakan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi *occupational self-efficacy*. Namun penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa *job insecurity* merupakan faktor yang dapat mempengaruhi *occupational self-efficacy*.

### C. **Saran**

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran kepada PT Temprina Media Grafika Bekasi sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu memperhatikan variabel *job insecurity* karyawan sebagai tenaga kerja mereka. Hal tersebut karena ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan akan berdampak kepada keyakinan diri karyawan dalam pekerjaan mereka
2. Perusahaan perlu melakukan kebijakan yang dapat mengembalikan kepercayaan karyawan pada perusahaan seperti memberikan *reward* pada karyawan berprestasi sehingga karyawan lebih percaya perusahaan dan tidak perlu mengkhawatirkan masa depannya diperusahaan.

Sebagaimana merupakan suatu masalah terbesar pada variabel *job insecurity*

3. Perusahaan perlu meningkatkan keyakinan diri pada karyawannya seperti mendorong rasa percaya dirinya dengan memberikan pujian pada karyawannya jika karyawannya melakukan tugasnya dengan baik sehingga karyawannya merasa lebih dihargai dan berusaha lebih maksimal dalam bekerja. Sebagaimana merupakan masalah terbesar pada variabel *occupational self-efficacy*
4. Karyawan perlu meningkatkan keyakinan diri dalam bekerja serta optimis agar dapat mengerjakan pekerjaannya tanpa perlu mengkhawatirkan masa depannya di perusahaan.