

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian yang dilakukan untuk membahas masalah pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja pada *Costumer Service Representative* PT. X. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, terdapat pengaruh yang signifikan *job insecurity* terhadap kinerja CSR PT.X. *Job insecurity* secara positif mempengaruhi kinerja, artinya semakin tinggi *job insecurity*, maka semakin menurun kinerja CSR. Sebaliknya jika *job insecurity* rendah maka, kinerja CSR akan meningkat. Kontribusi *job insecurity* terhadap kinerja sebesar 23%.

5.2. Implikasi

Karyawan merupakan salah satu komponen dalam perusahaan yang memiliki peran penting dalam menunjang keberhasilan dan eksistensi dari perusahaan. Hal tersebut tentunya dapat berjalan efektif jika ditunjang dengan kinerja yang optimal dari karyawan perusahaan tersebut. Seperti perusahaan dilaksanakannya penelitian ini yaitu perusahaan yang bergerak di bidang ritel, kinerja yang optimal dari karyawan operasional menjadi penentu keberhasilan dan eksistensi perusahaan. Hasil yang disajikan dalam penelitian ini dapat diimplementasikan bagi perusahaan di bidang ritel, khususnya di perusahaan tempat dilakukannya penelitian yaitu PT. X dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai melalui kontrol pada faktor *job insecurity*.

Hasil ini memiliki implikasi pada karyawan maupun perusahaan. Karena berdasarkan penelitian yang dilakukan kinerja menurun dikarenakan tingginya tingkat *job insecurity*. Maka dari itu perusahaan perlu mengkaji kebijakan untuk mengurangi tingginya tingkat *job insecurity* sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Untuk menekan tingkat *job insecurity* sesuai dengan dimensi *job insecurity* sendiri seperti derajat ancaman dan ketidakberdayaan, perusahaan dapat melakukan langkah konkrit

dengan mengupayakan jaminan keamanan kerja agar mereka merasa nyaman dalam bekerja tanpa perlu ada kekhawatiran dan dengan memperhatikan ataupun merevisi kebijakan terkait pengangkatan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap, misalnya dengan melakukan uji coba untuk memberikan kesempatan promosi bagi karyawan kontrak yang berprestasi dengan aturan atau sistem promosi yang jelas.

5.3. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi dari penelitian, maka peneliti menyampaikan saran-saran sebagai berikut:

5.1.1 Bagi Perusahaan/Instansi

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia yang telah ada terutama berkaitan dengan permasalahan *job insecurity* dan kinerja karyawan. Sehingga perusahaan dapat menekan faktor *job insecurity* pada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja atau performa karyawan. Hal yang dapat dilakukan perusahaan seperti meningkatkan faktor keamanan karyawan seperti menaikkan posisi karyawan menjadi karyawan tetap.

5.1.2 Bagi Pegawai

Setiap karyawan tentunya diharapkan dapat mencapai kesuksesan di masa mendatang. Dalam hal ini karyawan harus dapat mempertahankan kinerjanya karena jika penilaian dari perusahaan baik maka perusahaan akan mempertahankan karyawan tersebut. Hal yang dapat dilakukan bagi karyawan adalah agar tenaga kerja kontrak lebih fokus dalam hal pengembangan kompetensi yang dimiliki seperti mengikuti pelatihan yang dicanangkan oleh perusahaan contohnya pelatihan *store leader* daripada memikirkan keberlanjutan kontrak kerja yang tidak pasti, karena ketika karyawan telah memiliki kompetensi yang baik, karyawan kontrak tidak perlu bergantung kepada perusahaan terkait perpanjangan kontrak kerja.

5.1.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk kepentingan ilmiah, bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan variabel yang sama, diusahakan untuk mengkaji variabel lebih dalam. Selain itu dapat mengkaji permasalahan yang ada dengan jangkauan yang lebih luas dan menemukan variabel lain yang dapat memiliki pengaruh sehingga dapat memperkaya literatur mengenai *job insecurity* dan kinerja pada *Costumer Service Representative*.