

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment* dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara ketidakamanan kerja dengan keterikatan kerja. Hubungan ketidakamanan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan kontrak memiliki koefisien korelasi sebesar  $-0,276$ . Tanda negatif pada koefisien korelasi tersebut menunjukkan apabila karyawan memiliki ketidakamanan kerja yang tinggi, maka akan berdampak pada menurunnya keterikatan kerja. Begitupun sebaliknya, apabila karyawan memiliki ketidakamanan kerja yang rendah, maka akan berdampak pada tingginya keterikatan kerja.

#### **5.2 Implikasi**

Berdasarkan analisis hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa ketidakamanan kerja berhubungan negatif dengan keterikatan kerja dengan koefisien korelasi  $-0,276$ . Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki ketidakamanan kerja yang tinggi, maka akan berdampak pada menurunnya keterikatan kerja, begitupun sebaliknya. Karyawan yang merasa tidak aman akan pekerjaannya memiliki performa kerja yang rendah sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan secara optimal. Perusahaan tentu saja tidak dapat mengembangkan organisasi dan mencapai keuntungan yang besar apabila karyawannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian ini dapat menjadi evaluasi bagi perusahaan agar memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan baik secara materi maupun

psikologis. Karyawan yang merasa perusahaan mampu memenuhi kebutuhan tersebut akan menunjukkan keterikatan terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk memajukan organisasi melalui pengelolaan sumber daya manusia. Karyawan dapat merasakan keterikatan kerja apabila perusahaan mampu menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan. Kondisi tersebut membuat karyawan memiliki semangat dalam melakukan pekerjaannya dan berdedikasi dalam memajukan perusahaan.

Karyawan dalam masa kontrak kerja kedua cenderung memiliki ketidakamanan kerja yang tinggi. Namun keterikatan kerja yang dirasakan karyawan akan mempengaruhi persepsi karyawan tersebut sehingga tidak terlalu memikirkan keadaannya yang terancam. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan hubungan timbal balik yang positif dengan karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki keterikatan kerja dapat meningkatkan keuntungan perusahaan.

### **5.3 Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penulis mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

#### **5.3.1 Perusahaan**

Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan kebutuhan karyawan baik secara materi maupun psikologis. Hal ini perlu dilakukan agar karyawan kontrak yang cenderung merasakan ketidakamanan kerja tidak terlalu merasa terancam akan pekerjaannya. Ketika karyawan tidak terlalu merasa terancam akan kelangsungan pekerjaannya, maka keadaan tersebut membuat karyawan produktif dalam bekerja. Pada akhirnya, karyawan yang terikat dengan pekerjaan dapat memajukan tujuan organisasi dan meningkatkan keuntungan perusahaan.

### **5.3.2 Karyawan**

Diharapkan karyawan lebih melibatkan diri dengan pekerjaannya sehingga tercipta hubungan timbal balik yang positif dengan perusahaan. Keterikatan kerja yang dimiliki karyawan akan mendorong dirinya untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Perusahaan akan mempertimbangkan karyawan untuk menjadi karyawan tetap apabila dinilai memiliki kinerja yang baik.

### **5.3.3 Penelitian Selanjutnya**

Penelitian selanjutnya diharapkan melibatkan responden yang lebih banyak agar dapat mewakili populasi yang sebenarnya. Selain itu, diharapkan penelitian lebih lanjut mengenai keterikatan kerja pada karyawan dengan mengaitkan variabel psikologis lainnya. Penelitian mengenai keterikatan kerja perlu dilakukan karena merupakan aspek positif yang bermanfaat bagi individu dan perusahaan.