

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh Ketidakamanan Kerja, Keterikatan Kerja, dan Kegigihan terhadap Kinerja Karyawan Non PNS pada Rektorat Universitas Andalas Kota Padang. Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan non PNS di rektorat Universitas Andalas, dengan tingkat pengembalian kuesioner 100%. Data yang diolah menggunakan *software Microsoft Exel* dan SPSS versi 26. Berdasarkan pembahasan dan analisis hasil penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh kesimpulan :

1. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa ketidakamanan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Non PNS pada rektorat Universitas Andalas, dimana artinya apabila variabel ketidakamanan kerja mengalami peningkatan maka akan menyebabkan penurunan pada kinerja karyawan. Dengan hasil ini maka dinyatakan bahwa hipotesis pertama ketidakamanan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Karyawan secara umum pernah merasakan adanya ketidakamanan yang dirasakan dalam bekerja dalam bidang karir yaitu takutnya akan kehilangan pekerjaan itu sendiri, dimana hal tersebut terjadi karena karyawan yang memiliki status sebagai karyawan kontrak yang memiliki jangka waktu dalam bekerja.

2. Selanjutnya dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapati bahwa keterikatan kerja yang dirasakan oleh karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan rektorat Universitas Andalas, dimana artinya apabila variabel keterikatan kerja mengalami peningkatan maka akan menyebabkan peningkatan pada kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan hipotesis yang kedua yang menyatakan bahwa keterikatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Presepsi positif yang dirasakan karyawan mengenai kecintaannya terhadap pekerjaan yang dilakukan dan merupakan keahlian yang dimiliki sehingga hal tersebut membuat karyawan merasa nyaman dan tidak terbebani dalam bekerja, dimana dengan pekerjaan tersebut juga dapat menambah pengalaman karyawan. Kondisi hati positif dapat digambarkan sebagai karyawan akan memiliki perilaku ekstra karena merasa memiliki ikatan terhadap pekerjaannya.
3. Kesimpulan terakhir yang didapat berdasarkan hasil yang telah dilakukan dengan pengujian statistik yaitu bahwa kegigihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Non PNS rektorat Universitas Andalas, dimana artinya apabila variabel kegigihan mengalami peningkatan maka akan menyebabkan peningkatan pada kinerja karyawan. Dengan hasil ini maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketiga kegigihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kegigihan yang ada pada diri karyawan memiliki peran motivasi internal yang mendorong karyawan untuk mengarahkan kemampuan yang dimiliki dan berusaha semaksimal mungkin dalam pekerjaan

## 5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa implikasi penting bagi pihak Universitas Andalas, implikasi penelitian tersebut terdiri dari :

1. Ketidakamanan kerja yang terjadi pada rektorat Universitas Andalas masih belum dapat teratasi, ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa ketidakamana kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat karena karyawan non PNS yang bekerja pada rektorat Universitas Andalas belum memiliki kedudukan yang tetap di tempatnya bekerja, sehingga dengan status baru Universitas Andalas sebagai PTN-BH diharapkan mampu memberikan perhatian terhadap karyawannya baik secara fisik maupun psikologis. Hal tersebut dapat dilakukan dengan Uuniversitas Andalas dapat membuat aturan baru mengenai anggaran untuk karyawan non PNS serta tunjangan-tunjangan yang dapat diberikan seperti tunjangan kinerja, yang sebelumnya karyawan non PNS tidak mendapatkan tunjangan lain tetapi hanya gaji pokok. Dengan rendahnya rasa ketidakamanan kerja rasa ketidakamanan kerja yang dirasakan dalam diri karyawan maka diharapkan karyawan bisa semangat bekerja tanpa adanya gangguan, perasaan tertekan, maupun stres dalam bekerja.
2. Pihak manajemen Universitas Andalas diharapkan mampu memberikan perhatian lebih terhadap keterikatan kerja karyawan terhadap pekerjaannya, karena hal tersebut merupakan hal penting untuk memberikan perfoma yang terbaik untuk hasil kerjanya. Hal tersebut dapat dilakukan dengan

mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, memberikan kesempatan karyawan dalam berpendapat, dan menghargai karyawan sehingga akan menimbulkan ikatan karyawan dan komitmen terhadap tempat bekerjanya. Universitas Andalas juga harus mengetahui keinginan kerja karyawannya, oleh karena itu karyawan akan lebih termotivasi, melakukan usaha yang maksimal terhadap Universitas Andalas dan lebih puas akan pekerjaannya.

3. Pihak manajemen Universitas Andalas diharapkan mampu memberikan perhatian lebih untuk memotivasi karyawan agar lebih gigih dalam bekerja, karena hal tersebut tidak hanya akan berguna bagi Universitas Andalas itu sendiri tetapi juga akan bermanfaat bagi individu karyawan, dimana dengan karyawan gigih dalam bekerja maka akan mampu memberikan hasil yang baik. Universitas Andalas dapat memicu kegigihan yang dimiliki oleh karyawannya dengan mengikutsertakan atau mengadakan pelatihan-pelatihan bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan memiliki potensi untuk dapat berkembang lebih baik lagi dan meningkatkan kualitas karyawan yang akan juga berdampak kepada kinerja karyawan serta berdampak pada organisasi.

## 5.3 Keterbatasan Penelitian dan Saran Penelitian

### 5.3.1 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman peneliti dalam melakukan penelitian ini, peneliti menyadari adanya keterbatasan yang mempengaruhi hasil yang diharapkan. Oleh karena itu, keterbatasan ini diharapkan dapat lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti selanjutnya. Adapun beberapa keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya menggunakan beberapa variabel yaitu ketidakamanan kerja, keterikatan kerja, dan kegigihan.
2. Penelitian ini memiliki objek yang terbatas, dimana penelitian ini penulis melakukan penelitian hanya pada satu objek yaitu karyawan Non PNS pada Rektorat Universitas Andalas.
3. Penelitian ini menggunakan jumlah sampel yang sedikit, yaitu hanya meneliti karyawan Non PNS yang bertugas pada Rektorat Universitas Andalas Kota Padang.
4. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai pengambilan data dalam penelitian, dimana dengan metode kuesioner tersebut dapat saja tidak menunjukkan keadaan responden yang sebenarnya.
5. Waktu yang digunakan untuk mengumpulkan dan mengolah data pada penelitian ini terbatas.

### 5.3.2 Saran Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka terdapat saran yang diharapkan dapat memberi masukan sebagai berikut:

1. Pada penelitian mendatang dapat melakukan beberapa pengembangan dari penelitian ini, contohnya dapat dilakukan pengujian ulang model yang sama pada sampel yang berbeda.
2. Pada penelitian mendatang dapat menambahkan variabel – variabel lain seperti menambahkan pengaruh OCB, *self efficacy*, stress kerja, lingkungan kerja, motivasi dan variabel lainnya yang dirasa relevan dengan metode penelitian yang berbeda untuk meningkatkan pemahaman dan hasil yang lebih akurat.
3. Penelitian selanjutnya dapat menerapkan metode *mix research* yaitu menggunakan data kuantitatif dan data kualitatif serta variabel yang lebih beragam, agar data yang diperoleh lebih akurat.
4. Bagi instansi, karyawan sebaiknya meminimalisir rasa ketidakamanan kerja agar tidak mempengaruhi kinerja yang dihasilkan, hal tersebut dapat dilakukan dengan karyawan dapat mengevaluasi diri dan terus belajar untuk melakukan pekerjaan yang baik agar meningkatkan nilai diri, seta pihak instansi mampu memberikan perhatian lebih terhadap karyawannya. Karyawan sebaiknya terus mengembangkan rasa keterikatan kerja yang dimana hal tersebut akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja dan karyawan sebaiknya juga terus mengembangkan kegigihan terhadap pekerjaannya agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal sehingga dapat terus berkarir dengan baik.