

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terkait gambaran *job insecurity* pada pegawai di salah satu perusahaan BUMN di Kota Padang, dapat disimpulkan bahwa tingkat *job insecurity* pada pegawai di salah satu perusahaan BUMN di Kota Padang berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 29 dari 54 pegawai (53,7%). Artinya cukup tinggi dibagian *mean importance of job features* (4,19) yang berkaitan dengan posisi jabatan dan gaji serta memiliki signifikansi .014. Kemudian, cukup rendah dibagian *mean importance of possible changes to a total job* (3,48) yang berkaitan dengan pemindahan posisi jabatan dan mutasi. Pegawai dengan *job insecurity* kategori sedang merasa memiliki persepsi akan dipindahkan ke bagian atau cabang yang lain, serta situasi pekerjaan yang berubah-ubah yang dapat berdampak pada pekerjaan.

Penelitian ini menggunakan nilai *mean* untuk membedakan data demografi, yaitu usia dengan *mean* tertinggi 20-40 tahun, jenis kelamin dengan *mean* tertinggi laki-laki, posisi jabatan dengan *mean* tertinggi divisi PDKB, dan level jabatan dengan *mean* tertinggi adalah staff. Selain itu, Terdapat 4 dari 5 komponen *job insecurity* yang memperoleh nilai signikansi  $>.050$  yang mengartikan adanya perbedaan. Pertama, *importance of job features* sebesar .014. Kedua, *perceived threat to job features* sebesar .018.

Ketiga, *importance of possible changes to a total job* sebesar .025 dan yang terakhir, yaitu *powerlessness* sebesar .016.

## 5.2 Saran

Pada penelitian ini terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk beberapa pihak, yaitu:

### 5.2.1 Saran Metodologis

Saran metodologis dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian terkait variabel *job insecurity*, antara lain:

1. Penelitian ini hanya melihat gambaran *job insecurity* pada pegawai secara umum. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komponen *importance of job features* memiliki nilai *mean* tertinggi, yang mana berkaitan dengan jabatan dan gaji. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya dapat mengaitkan variabel *job insecurity* dengan variabel kepuasan kerja. Tujuannya adalah agar dapat memperkaya data penelitian dalam bidang ilmu psikologi.
2. Penelitian ini tidak menemukan perbedaan signifikansi terhadap faktor demografis, antara lain jenis kelamin, usia, jenjang pendidikan, posisi jabatan, level jabatan, masa kerja, kesesuaian jurusan terhadap posisi jabatan, kesesuaian posisi jabatan terhadap minat. Peneliti berharap pada penelitian selanjutnya, jika ada perbedaan nilai signifikansi, maka data tersebut dimasukkan agar dapat memperkaya data penelitian terhadap keberagaman demografis/karakteristik pegawai dari perusahaan sejenis.

Kemudian, peneliti berharap pada penelitian selanjutnya, dapat menggunakan faktor psikologis sebagai perbedaan.

3. Penelitian ini dilakukan hanya di wilayah Kota Padang. Peneliti berharap pada penelitian selanjutnya, dapat mempertimbangkan pengambilan sampel dengan jangkauan yang lebih besar, seperti cakupan wilayah Sumatera Barat dan menggunakan metode *random sampling* dengan karakteristik perusahaan yang sejenis.

### 5.2.2 Saran Praktis

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti mengajukan beberapa saran praktis yang dapat menjadi bahan pertimbangan terkait *job insecurity*, antara lain:

1. Bagi Karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* pada pegawai PT X berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 29 dari 54 pegawai (53,7%). Salah satu komponen *job insecurity* yang melekat pada personal pegawai adalah *perceived threat to job features* yang mana komponen tersebut berkaitan dengan mempertahankan tingkat upah yang sekarang atau memperoleh kenaikan upah, serta mendapat promosi. Oleh karena itu, salah satu cara agar dapat *secure* dengan pekerjaan adalah meningkatkan aspek psikologis, seperti kepuasan kerja dan kreativitas, serta selalu menerapkan TUMIT KAKA (Tujuh Komitmen Keselamatan Kesehatan Ketenagalistrikan) diharapkan mampu mengurangi *job insecurity* di lingkungan pekerjaan.

## 2. Bagi Perusahaan

Salah satu komponen *mean* tertinggi *job insecurity* dan melekat pada perusahaan, yaitu *importance of job features* yang merupakan makna penting pekerjaan bagi individu yang dapat mempengaruhi tingkat *insecure* dalam bekerja, seperti gaji, jabatan, promosi dan lingkungan kerja yang nyaman. Hal ini menandakan bahwa fitur pekerjaan tersebut menjadi sumber stress tertinggi pada *job insecurity*, sehingga mempengaruhi tingkat *insecure* pada pegawai. Maka dari itu, dapat menjadi masukan data sebagai kegiatan evaluasi perusahaan.

