

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

1. Pada penelitian ini telah terbukti bahwa terdapat hubungan antara *job insecurity* dan *work engagement* pada karyawan non medis di RS. Islam Jakarta Cempaka Putih. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *job insecurity* dan *work engagement*. Hal tersebut menandakan terdapat hubungan yang berlawanan diantara kedua variabel tersebut.
2. Data di lapangan penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berada pada kategori sedang batas bawah dan *work engagement* berada pada kategori sedang batas atas. Maka, dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* dan *work engagement* pada karyawan di RS. Islam Jakarta Cempaka Putih berada dalam kondisi yang tidak mengkhawatirkan.

#### 5.2. Saran

##### 5.2.1. Saran Praktis

Bagi pihak manajemen RS. Islam Jakarta Cempaka Putih diharapkan untuk memperhatikan kondisi para karyawan, khususnya bila terjadi perubahan-perubahan di dalam organisasi, terutama pada karyawan dengan karakteristik yang telah dibahas sebelumnya. Perusahaan bisa mengikutsertakan para karyawan untuk mengikuti pelatihan *coping stress* yang disebabkan oleh *job insecurity* atau pelatihan *work engagement*. Selain itu, perusahaan juga bisa menambahkan fitur ataupun sumber daya pekerjaan agar para karyawan tetap merasa aman dan bisa bekerja dengan baik.

Bagi karyawan diharapkan untuk tetap memiliki persepsi dan evaluasi yang positif terhadap perusahaan dalam keadaan apapun, terutama dalam keadaan sulit agar perusahaan tetap bisa menjaga eksistensinya.

### 5.2.2. Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian serupa di instansi pelayanan kesehatan seperti dalam penelitian ini, peneliti menyarankan untuk mempertimbangkan melibatkan subjek laki-laki dengan kriteria karyawan tetap, usia di atas 45 tahun dan telah menikah. Peneliti juga menyarankan untuk memperdalam penelitian ini dengan uji regresi ataupun pendekatan lain seperti metode kualitatif.

Peneliti juga menyarankan untuk melibatkan variabel lain seperti, *personal resource* ataupun peran gender dalam meneliti hubungan, baik terhadap *job insecurity* maupun *work engagement*.

