

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan mengenai pengaruh *job insecurity* terhadap *succumbing* pada karyawan perusahaan maskapai penerbangan X, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- a) Terdapat hubungan positif antara *job insecurity* dan *succumbing* dengan tingkat hubungan moderat. Artinya semakin tinggi tingkat *job insecurity* maka akan semakin tinggi pula *succumbing* yang dialami oleh responden, demikian sebaliknya semakin rendah tingkat *job insecurity* maka akan semakin rendah pula tingkat *succumbing* yang dialami.
- b) Terdapat pengaruh positif pada *job insecurity* terhadap tingkat *succumbing* pada karyawan yang terancam PHK. Hal ini dapat dimaknai bahwa bilamana terjadi kenaikan tingkat *job insecurity* maka akan terjadi juga kenaikan *succumbing* pada karyawan yang terancam PHK.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, Saran untuk peneliti selanjutnya diberikan berdasarkan beberapa limitasi yang terdapat dalam penelitian ini. Yaitu :

5.2.1 Saran Teoritis

1. Jumlah subjek yang tergolong sedikit dan hanya berfokus pada karyawan yang berada dalam naungan direktorat operasional pelayanan pelanggan namun tidak termasuk karyawan yang berada di bandara dan kru pesawat seperti *ground staff*, *ground handling*, *cabin crew* hingga *flight attendant*, menjadikan penelitian ini hanya sebatas memberikan gambaran terkait para pekerja tersebut yang mengalami *succumbing* akibat *job insecurity* namun belum dapat digeneralisasikan untuk seluruh karyawan yang terancam PHK. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu mengumpulkan subjek dengan jumlah yang lebih banyak serta memberikan representatif

yang dibutuhkan sehingga dapat mewakili kondisi karyawan terancam PHK yang sebenarnya.

2. Peneliti selanjutnya dapat memanfaatkan hasil hipotesa maupun kebermanfaatan dari alat ukur yang digunakan karna dalam penelitian ini membuktikan bahwa alat ukur *Job insecurity scale (JIS)* untuk mengukur tingkat kekhawatiran kerja (*job insecurity*) dan *Patient Quistionare Health 9 (PHQ-9)* untuk mengukur tingkat rasa mengalah (*succumbing*) adalah valid dan reliabel.
3. Peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel *Job insecurity* dan variabel *Succumbing* terhadap variabel – variabel lain yang berpotensi memiliki hubungan dan pengaruh

5.2.2 Saran Praktis

1. Adanya proses konseling dari perusahaan atau bekerja sama dengan assosiasi psikologi penerbangan untuk mengatas permasalahan.
2. Kejelasan terkait pemberian *Reward* dan *Punishment* untuk menjaga keamanan kinerja karyawan.
3. Adanya kepastian dari manajemen terhadap keberlangsungan pekerjaan.
4. Dilakukanya penilaian secara terbuka terkait kinerja karyawan secara jelas dan transparan.