

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara Retaliasi dengan Persepsi Ketidakadilan pada pekerja *Outsourcing*, Hubungan tersebut bersifat positif yang artinya semakin tinggi Persepsi Ketidakadilan maka semakin tinggi pula Retaliasi. Begitupun sebaliknya semakin rendah Persepsi Ketidakadilan maka semakin rendah pula Retaliasi pada pekerja *Outsourcing*. Dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti mendapatkan hasil bahwa tingkat retaliasi dari pekerja berada ditingkat sedang, hampir semua subjek melakukan retaliasi dikarenakan merasa dan mempunyai persepsi ketidakadilan.

#### **5.2 Saran Saran teoritis**

1. Perlunya kajian-kajian perusahaan dalam perlakuan terhadap karyawan outsourcing dalam mengkaji hak-hak yang didapat karyawan outsourcing
2. Perlunya kajian yang mendalam untuk peneliti selanjutnya melakukan kajian kepada perlakuan yang di berikan perusahaan terhadap pekerja outsourcing. Contohnya kesejahteraan baik berupa psikologis pekerja, motivasi.
3. Perlunya dalam penelitian selanjutnya mengkaji perihal factor lain yang mempengaruhi retaliasi. Seperti misalnya kepuasan pekerja outsourcing terhadap sebuah perusahaan ditempat mereka bekerja.

##### **5.2.1 Saran praktis**

###### **5.2.1.1 Subjek**

Perlunya meningkatkan kemampuan, skill dan pengembangan diri agar bisa beradaptasi dengan lingkungan dan aturan perusahaan yang berlaku.

###### **5.2.1.2 Instansi atau pemberi pekerjaan**

Perlunya membuat kepastian jenjang karir yang jelas dan spesifik agar seluruh pekerjayang berstatus outsourcing atau kontrak memiliki peluang yang besar untuk menjadi karyawan tetap atau kepastian terhadap status kerja (karyawan tetap).