

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan memperoleh pengetahuan akan hubungan *job insecurity* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *outourcing* PT Graha Sarana Duta, BM Menara Multimedia, didapatkan kesimpulan bahwasanya:

1. *Job insecurity* (X1) sebagai variabel independen atas penelitian ini secara signifikan memengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Sesuai hasil serta pembahasan menunjukkan bahwa *job insecurity* memegang nilai T statistik angka kisaran 5,506 ($> 1,96$) serta dapat dibuktikan dengan P value sejumlah 0,000. Disebabkan P value $0,000 < 0,05$. Oleh sebab itu, hipotesis awal penelitian ini sudah teruji valid serta dapat diterima.

Maka kesimpulannya terdapat hubungan positif dan signifikan antara *Job insecurity* dengan Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan, semakin tinggi pula kinerja mereka. Namun, hubungan ini dapat jadi disebabkan oleh tekanan yang dirasakan karyawan untuk mempertahankan pekerjaan mereka.

2. Sesuai hasil dan pembahasan diatas menunjukkan lingkungan kerja (X2) sebagai variabel independen atas penelitian ini secara signifikan memengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Lingkungan kerja memegang p value yakni 0,001. Sebab p value $0,001 < 0,05$ jadi dapat beralasan kalau hal ini memiliki berpengaruh yang sangat penting. Kemudian dilihat dari t-statistik ditentukan yakni 3,354 serta t tabel sejumlah 1,96. Sehingga hipotesis

kedua menyatakan terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan *outsourcing*. lingkungan kerja yang baik dan mendukung secara signifikan berkorelasi dengan kinerja karyawan yang lebih tinggi.

3. Dengan demikian, hubungan antara *job insecurity* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* terbukti signifikan. Penelitian ini memberikan wawasan bahwa meskipun *job insecurity* dapat meningkatkan kinerja dalam jangka pendek, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan tetap merasa aman dan didukung untuk menciptakan kinerja yang berkelanjutan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dari pengalaman selama penelitian, peneliti menemukan sejumlah keterbatasan yang perlu diperhitungkan oleh peneliti berikutnya guna meningkatkan kesempurnaan penelitian. Peneliti menyadari adanya beberapa kekurangan yang memerlukan perbaikan. Beragam keterbatasan penelitian ini dapat dirinci yakni:

1. Cakupan responden yang terbatas

Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan *outsourcing* bagian *housekeeping*, *security*, *support* dan teknisi di PT Graha Sarana Duta, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasikan untuk semua jenis karyawan *outsourcing* atau industri lainnya.

2. *Self-Reported Data*

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi oleh responden, sehingga terdapat kemungkinan bias subjektif dalam jawaban, seperti keinginan untuk memberikan jawaban yang dianggap baik (*social desirability bias*).

3. Durasi Penelitian

Penelitian dilakukan dalam periode tertentu, sehingga tidak dapat menangkap dinamika hubungan antara variabel penelitian dalam jangka panjang.

5.3 Saran

Bersumber hasil ini, peneliti menyarankan hal sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

1) Pengelolaan *Job insecurity*

Perusahaan disarankan untuk mengurangi dampak negatif *job insecurity* dengan memberikan informasi yang jelas terkait status kontrak kerja, peluang perpanjangan kontrak, dan kebijakan perusahaan untuk mendukung keberlanjutan karier karyawan.

2) Peningkatan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman dapat ditingkatkan dengan memperbaiki fasilitas kerja, ciptakan komunikasi yang efektif antara manajemen serta karyawan, serta memberikan dukungan emosional melalui supervisi yang baik.

3) Program Pengembangan Karyawan

Perusahaan dapat menyediakan program pelatihan atau pengembangan keterampilan untuk meningkatkan kompetensi karyawan, sehingga mereka merasa lebih dihargai serta siap hadapi tantangan kerja.

2. Bagi Peneliti

1) Perluasan Objek Penelitian

Peneliti selanjutnya disarankan memperluas objek penelitian, misalnya pada karyawan *outsourcing* di divisi atau industri yang berbeda, agar hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh.

2) Penambahan Variabel Penelitian

Variabel lain seperti kepuasan kerja, motivasi, atau komitmen organisasi, dapat ditambahkan untuk memahami faktor-faktor lain yang mungkin berdampak pada kinerja karyawan.