

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan, ada kecenderungan hubungan yang negatif antara dukungan sosial atasan dan *job insecurity* pada karyawan *outsourcing* di Kulonprogo dengan koefisien korelasi $-0,437$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial atasan maka akan semakin rendah *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan *outsourcing*. Variabel dukungan sosial atasan memberikan sumbangan terhadap variabel *job insecurity* sebesar 19,1% sedangkan 80,9% lagi diduga dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ada beberapa saran yang dikemukakan oleh penulis. Saran-saran tersebut adalah:

1. Bagi subjek penelitian

Menjalin hubungan dan komunikasi yang baik dengan atasan supaya lingkungan kerja menjadi sehat dan nyaman. Misalnya, selalu perhatikan apa yang disampaikan oleh atasan bila ada yang tidak dimengerti segera untuk mengkomunikasikan agar tidak terjadi kesalah pahaman, berani mengungkapkan pendapat atau keluhan ketika *meeting* atau *briefing* berlangsung. Serta diharapkan karyawan dapat memanfaatkan dukungan sosial atasan dengan baik.

2. Bagi pihak jasa *outsourcing* yang berwenang sebagai atasan

Pimpinan atau atasan diharapkan dapat memberikan bentuk dukungan yang positif serta kepeduliannya terhadap karyawan *outsourcing* dalam rangka mengurangi tingkat *job insecurity*. Dukungan tersebut dapat berupa:

- a. Dukungan emosional: mencakup ungkapan empati, kepedulian dan perhatian terhadap orang yang bersangkutan misalnya, bersedia untuk mendengarkan keluhan karyawan, bersikap ramah, memaafkan kesalahan karyawan, memberikan saran dan motivasi.
- b. Dukungan penghargaan: terjadi lewat ungkapan penghargaan yang positif untuk individu, misalnya memberi pujian bila kinerja karyawan bagus atau memenuhi target, mendukung gagasan positif yang disampaikan karyawan.
- c. Dukungan instrumental: mencakup bantuan langsung, dapat berupa jasa, waktu, atau uang. Misalnya meluangkan waktu untuk membimbing karyawan saat bekerja, memberi bonus kepada karyawan bila memenuhi target, menambahkan peralatan pekerjaan kepada karyawan sesuai bidangnya, mengadakan pelatihan K3 terhadap karyawan.
- d. Dukungan informatif: mencakup pemberian nasehat, petunjuk-petunjuk, saran-saran, informasi atau umpan balik. Misalnya menyampaikan pengumuman dan intruksi dengan jelas, memberikan umpan balik bagaimana karyawan bekerja selama ini, memberikan nasehat kepada karyawan yang berbuat kesalahan.
- e. Dukungan jaringan sosial : mencakup perasaan keanggotaan dalam kelompok. Misalnya, mengobrol dengan karyawan diluar jam kerja,

mengadakan *gathering* dengan karyawan, dan anggaplah karyawan sebagai rekan kerja bukan anak buah.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Sebagai kelanjutan penelitian ini, diharapkan untuk lebih intens dalam memperhatikan dan mengkomunikasikan jadwal kerja dari perusahaan ketika akan melaksanakan uji coba alat ukur maupun penelitian. Supaya subjek tidak tergesa-gesa dan tidak dalam keadaan lelah, lakukan penelitian saat karyawan akan masuk kerja, jam istirahat atau bila memungkinkan skala bisa dibawa pulang untuk dikerjakan dirumah.
- b. Lakukan wawancara yang lebih mendalam kepada subjek atau menambah jumlah subjek wawancara yang akan diteliti untuk mendapatkan data yang lebih akurat.
- c. Keterbatasan dari penelitian ini yaitu tidak ada batasan usia subjek, padahal dalam teori Sverke,dkk (2006) mengatakan bahwa usia yang lebih tua mempunyai level *job insecurity* yang lebih tinggi. Sebaiknya gunakan hal tersebut untuk memilih subjek penelitian agar data yang diperoleh lebih akurat.
- d. Pada saat penyebaran peneliti belum menyampaikan instruksi mengenai pengisian skala secara lisan. Sebaiknya peneliti menyampaikan instruksi mengenai penelitian skala secara lisan sebelum diberikan kepada subjek supaya subjek dapat mengisi skala dengan baik, benar dan sesuai dengan keadaan subjek.