

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang negatif antara *job insecurity* dengan *workplace well-being* pada karyawan di PT Tambang Raya Usaha Tama. Hal ini ditunjukkan dengan  $(r_{xy}) = -0,347$  dan  $p > 0,19$  dengan sumbangan efektif sebesar 12,1% dan sisanya 87,9% disebabkan faktor lain, yang berarti menunjukkan bahwa semakin rendah *job insecurity* maka semakin tinggi *workplace well-being* yang dirasakan oleh karyawan. Sebaliknya semakin tinggi *job insecurity* maka semakin rendah *workplace well-being* yang dirasakan oleh karyawan.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini, ada beberapa saran yang dapat peneliti berikan, antara lain:

##### 1. Untuk PT Tambang Raya Usaha Tama

PT Tambang Raya Usaha Tama diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan *workplace well-being* pada karyawannya agar nantinya karyawannya tidak memiliki *job insecurity* yang tinggi sehingga pekerjaan yang dilakukan karyawan lebih efisien. Upaya yang dapat dilakukan

untuk mempertahankan dan meningkatkan *workplace well-being* dengan cara atasan harus berperilaku yang adil atau tidak diskriminatif terhadap karyawannya, atasan membantu bawahan ketika karyawan mengalami kesulitan dalam pekerjaannya, perusahaan perlu memberikan dukungan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan memperkuat persaudaraan antara karyawan dan atasan diluar jam kerja seperti kegiatan *fun day* dan *happy hour*.

## 2. Bagi Subjek

Bagi karyawan PT Tambang Raya Usaha Tama, karyawan memiliki kategori *workplace well-being* tinggi dan sedang. Berdasarkan hal tersebut, subjek dapat mempertahankan dan meningkatkan *workplace well-being* yang dimiliki karyawan. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan seseorang dalam bekerja, yaitu: dapat berkomunikasi dengan rekan kerja di tempat kerja, memiliki hubungan yang erat dengan atasan dan rekan kerja, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga dapat bertanggung jawab penuh atas pekerjaannya dan memanfaatkan perusahaan. kesempatan, untuk mengembangkan potensi yang ada di lingkungan kerja.

## 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini ditunjukkan bahwa *job insecurity* dapat memberikan kontribusi terhadap *workplace well-being* karyawan PT Tambang Raya Usaha sebesar 12,1%, sedangkan sisanya sebesar 87,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Bagi peneliti selanjutnya juga agar dapat mengkaji lebih dalam jangkauan dan referensi yang lebih luas, dengan menggunakan faktor-faktor lain yang

berhubungan dengan *job insecurity* dan *workplace well-being*. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat dilakukan observasi dan wawancara langsung di lokasi penelitian, sehingga data yang diperoleh cukup meyakinkan dan lebih bermanfaat dalam melakukan penelitian. Selain itu, pada saat melakukan pembelajaran harus memperhatikan waktu pelaksanaan dan situasi yang benar di lapangan saat mengajarkan subjek skala, sehingga subjek dapat dengan mudah menyelesaikan skala untuk hasil yang maksimal. Pengumpulan data sebaiknya dilakukan dua kali agar peneliti dapat menentukan apakah skala tersebut berlaku untuk penelitian atau tidak.