

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu terdapat hubungan negatif antara *job insecurity* dengan *psychological well being* pada karyawan *outsourcing*. Semakin tinggi *job insecurity* yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin rendah *psychological well being* yang dimiliki oleh karyawan. Sebaliknya, semakin rendah *job insecurity* yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi *psychological well being* pada karyawan. Hasil kategorisasi *job insecurity* cenderung sedang dan *psychological well being* tinggi. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* berkontribusi terhadap *psychological well being* dan sisanya terdapat hubungan dengan faktor lain yaitu dukungan sosial, tuntutan kuantitatif, ketidakseimbangan kondisi kerja, rendahnya kualitas kepemimpinan, konflik antar peran, rendahnya arti pekerjaan, rendahnya kesadaran terhadap masyarakat, diskriminasi, *bullying*, rendahnya promosi jabatan, rendahnya kesempatan untuk berkembang dan tuntutan untuk menyembunyikan emosi.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

### 1. Bagi Subjek

Subjek pada umumnya telah memiliki *psychological well being* dalam kategori tinggi dan sedang. Berdasarkan hal tersebut diharapkan subjek yang menjadi bagian dalam penelitian ini yaitu karyawan *outsourcing* untuk tetap mempertahankan *psychological well being* yang telah dimiliki. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan tetap fokus terhadap tugas atau pekerjaannya, sehingga dapat mengurangi kekhawatiran ataupun kecemasan yang tidak seharusnya dipikirkan oleh karyawan *outsourcing*.

### 2. Bagi perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Unit Makassar

Perusahaan disarankan untuk menjaga *psychological well being* karyawan yang sudah termasuk dalam kategori tinggi dan meningkatkan *psychological well being* yang belum masuk dalam kategori tinggi dengan cara saling memberikan dukungan terhadap sesama rekan kerja karena akan berpengaruh terhadap tercapainya tujuan perusahaan. Semakin tinggi *psychological well being* yang dirasakan oleh karyawan *outsourcing* dalam perusahaan, akan membantu meningkatkan produktifitas perusahaan yang diharapkan dapat mengembangkan perusahaan. Cara meningkatkan *psychological well being* bisa dengan cara meningkatkan setiap aspek yang ada di *psychological well being*. Salah satunya seperti meningkatkan kesesuaian interpersonal di tempat kerja dengan cara berkomunikasi dengan baik, memberi empati, senyum, perhatian, menjadi pendengar dan bisa mengatasi konflik.

### 3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian serupa, diharapkan untuk memilih subjek penelitian dalam jumlah yang lebih banyak, baik dalam wawancara untuk

mendapatkan data maupun penelitian. Peneliti menyadari bahwa jumlah subjek penelitian yang digunakan terbilang cukup sedikit untuk bisa mewakili keseluruhan karyawan *outsourcing* PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk unit Makassar. Serta lebih mendalami tentang permasalahan dan fenomena yang terjadi pada tema ini. Kemudian ketika menyebar skala lebih memperhatikan cara penyebarannya, yaitu peneliti memberitahukan administrasi pengisian kuesioner kepada orang yang dipercayakan dan lebih memperhatikan juga karakteristik subjek sebelum kuesioner diberikan langsung pada subjek serta pengawasan yang ketat pada saat penyebaran skala sangat diperlukan agar tidak terjadi *bias* dan *faking* atau memberikan pernyataan tidak sesuai kenyataannya pada saat pengisian skala.