

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Ada hubungan negatif antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis. Hasil analisis *product moment (pearson correlation)* diperoleh koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar  $r = -0,327$  dan  $p = 0,010$ . Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan peneliti bahwa ada hubungan negatif antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis karyawan kontrak, semakin tinggi *job insecurity* maka semakin rendah kesejahteraan psikologis. Sebaliknya, semakin rendah *job insecurity* maka semakin tinggi kesejahteraan psikologis pada karyawan kontrak di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Berdasarkan hasil kategorisasi data kesejahteraan psikologis, diketahui bahwa mayoritas subjek penelitian dengan jumlah 41 orang (67.2%) memiliki kesejahteraan psikologis pada kategori sedang, hal tersebut menandakan bahwa masih ada karyawan kontrak belum memiliki kesejahteraan psikologis yang baik, karena hanya beberapa pernyataan saja yang dijawab sesuai namun aspek-aspek yang lain dijawab tidak sesuai dan sangat tidak sesuai. Berdasarkan hasil kategorisasi data *job insecurity*, diketahui bahwa dari 61 subjek, mayoritas subjek penelitian dengan jumlah 46 orang (75.4) memiliki *job insecurity* dalam kategori sedang, hal tersebut

menandakan bahwa karyawan kontrak masih merasakan *job insecurity* (ketidakamanan) ditempat kerja.

Hasil dari perhitungan diperoleh nilai determinasi R squared ( $R^2$ ) sebesar 0,107 menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* memiliki kontribusi sebesar 10,7 % terhadap variabel kesejahteraan psikologis pada karyawan kontrak dan sisanya 89,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti 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.

- 2) Ada hubungan positif yang antara dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis karyawan kontrak di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil analisis *product moment (pearson correlation)* diperoleh koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar  $r = 0,537$  dan  $p = 0,000$ . Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan peneliti yaitu terdapat hubungan positif antara dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis karyawan kontrak, semakin tinggi dukungan sosial maka semakin tinggi kesejahteraan psikologis. Sebaliknya, semakin rendah dukungan sosial maka semakin rendah kesejahteraan psikologis pada karyawan kontrak di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Berdasarkan hasil kategorisasi data kesejahteraan psikologis, diketahui bahwa mayoritas subjek penelitian dengan jumlah 41 orang (67.2%) memiliki kesejahteraan psikologis pada kategori sedang, hal

tersebut menandakan bahwa masih ada karyawan kontrak belum memiliki kesejahteraan psikologis yang baik, karena hanya beberapa pernyataan saja yang dijawab sesuai namun aspek-aspek yang lain dijawab tidak sesuai dan sangat tidak sesuai. Berdasarkan hasil kategorisasi data dukungan sosial, diketahui bahwa mayoritas subjek penelitian dengan jumlah 42 orang (68.9%) memiliki dukungan sosial pada kategori sedang, hal tersebut menandakan bahwa karyawan kontrak belum memiliki dukungan sosial yang baik, karena ada beberapa aspek pernyataan yang dijawab tidak sesuai.

Hasil dari perhitungan diperoleh nilai determinasi R squared ( $R^2$ ) sebesar 0,289 yang menunjukkan bahwa variabel dukungan sosial menunjukkan kontribusi 28,9% terhadap kesejahteraan psikologis dan sisanya 71,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti *job insecurity*, 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 pembahasan yang dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

### **1. Bagi Karyawan Kontrak**

Berdasarkan hasil penelitian diharapkan karyawan kontrak dapat meningkatkan dukungan sosial yang dimiliki saat ini. Salah satunya dengan

menjaga hubungan yang baik antar karyawan serta dengan atasan. Karyawan kontrak diharapkan juga bisa terus memiliki komunikasi yang baik dengan atasan serta rekan kerja agar dukungan sosial ini bisa terus memberikan pengaruh dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis dan menurunkan rasa ketidakamanan kerja (*job insecurity*).

## 2. Bagi Perusahaan / Organisasi

Bagi perusahaan / organisasi disarankan untuk memperhatikan kenyamanan karyawan kontrak agar dapat meningkatkan dan mempertahankan kesejahteraan psikologis pada karyawan kontrak. Hal tersebut dapat dilakukan dengan menurunkan tingkat *job insecurity* (ketidakamanan kerja) pada karyawan kontrak. Perusahaan dapat melakukan hal tersebut dengan menghilangkan aspek-aspek yang ada pada *job insecurity* yaitu perasaan takut akan kehilangan pekerjaan, perasaan takut akan status sosial di masyarakat, dan rasa tidak berdaya karyawan. Perusahaan juga dapat meningkatkan dukungan sosial ditempat kerja, dukungan dapat diberikan secara emosional, instrumental, informatif, dan penghargaan oleh rekan kerja, atasan, dan organisasi itu sendiri.

## 3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menggali lebih jauh tentang berbagai hal terkait dengan *job insecurity*, dukungan sosial, dan kesejahteraan psikologis dan diharapkan peneliti selanjutnya mampu mengkaji faktor-faktor lain yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis. Selain itu peneliti selanjutnya diharapkan juga mampu memahami

karakteristik karyawan kontrak, dikarenakan karyawan kontrak merupakan respondent yang sangat unik karena berasal dari latar belakang pendidikan yang beragam maka dari itu peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti lebih mendalam terkait kondisi karyawan kontrak.