

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh koefisien korelasi  $r_{xy} = 765$  ( $p \leq 0,01$ ) yang berarti ada hubungan positif antara kecemasan menghadapi habisnya masa kontrak kerja dengan keterlibatan kerja pada karyawan kontrak. Dari hasil tersebut maka dapat di tarik kesimpulan ada korelasi positif antara kecemasan menghadapi habisnya masa kontrak kerja dengan keterlibatan kerja pada karyawan kontrak. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kecemasan menghadapi habisnya masa kontrak kerja maka semakin tinggi keterlibatan kerja pada karyawan kontrak, sebaliknya semakin rendah kecemasan menghadapi habisnya masa kontrak kerja maka cenderung rendah keterlibatan kerja pada karyawan kontrak.

Nilai koefisien determinasi (*R Squared*) sebesar 0,585 menunjukkan bahwa variabel kecemasan menghadapi habisnya masa kontrak kerja memiliki kontribusi 58,5% terhadap variabel keterlibatan kerja pada karyawan kontrak dan sisanya 41,5% dipengaruhi faktor lain yaitu faktor kejelasan masa kerja (Maryam & Saepul, 2019), faktor profesional dalam bekerja atau performa yang baik ketika bekerja (Maryam & Saepul, 2019), faktor motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan (Maslow dalam Setyaningsih, 2009), faktor peran perusahaan dalam mengevaluasi kinerja karyawan dan memberikan penghargaan pada karyawan (Swinton-Douglas, 2010), dan faktor adanya pekerjaan sampingan (Maslow dkk, 2016).

Pada kategorisasi keterlibatan kerja terdapat 53 orang (88,3%) dalam kategori sedang, dan pada kategorisasi kecemasan menghadapi habisnya masa kontrak kerja terdapat 32 orang (53 %) dalam kategori tinggi. Tidak diterimanya hipotesis pada penelitian ini memiliki koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,585 menunjukkan bahwa variabel kecemasan menghadapi habisnya masa kontrak kerja memberikan kontribusi sebesar 58,5% terhadap variabel keterlibatan kerja pada karyawan kontrak, sedangkan sisanya sebesar 41,5% dipengaruhi faktor lain yaitu faktor kejelasan masa kerja (Maryam & Saepul, 2019), faktor profesional dalam bekerja atau performa yang baik ketika bekerja (Maryam & Saepul, 2019), faktor motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan (Maslow dalam Setyaningsih, 2009), faktor peran perusahaan dalam mengevaluasi kinerja karyawan dan memberikan penghargaan pada karyawan (Swinton-Douglas, 2010), dan faktor adanya pekerjaan sampingan (Maslow dkk, 2016).

### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan Kecemasan menghadapi habisnya masa kontrak kerja dengan Keterlibatan kerja pada karyawan kontrak, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut :

#### 1. Bagi subjek

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi subjek mengenai kecemasan menghadapi habisnya masa kontrak kerja yang dirasakan karyawan kontrak dan meningkatkan keterlibatan kerja.

## 2. Bagi peneliti selanjutnya

Pada penelitian ini peneliti tidak bisa langsung berada di perusahaan untuk melihat bagaimana keterlibatan kerja subjek di perusahaan dikarenakan adanya pandemi covid-19. Tidak bisanya datang di perusahaan membuat peneliti tidak bisa memastikan secara langsung bagaimana keterlibatan kerja karyawan kontrak di perusahaannya. Sehingga peneliti juga tidak bisa memastikan apakah benar subjek (karyawan kontrak) mempunyai keterlibatan kerja yang tinggi atau rendah. Selanjutnya ketika melakukan penelitian hendaknya benar-benar menuliskan semua kriteria subjek (karyawan kontrak) di kuesioner tersebut terutama dibagian pengisian biodata sehingga memperoleh subjek yang benar-benar sesuai dengan penelitian.