

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, dapat disimpulkan bahwa, nilai koefisien sebesar 0,370 dengan signifikansi 0,000. Karena taraf signifikansi < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada hubungan antara tingkat *job insecurity* dengan tingkat stres kerja dalam menghadapi berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pada karyawan *outsourcing* di PT. Global Security Consultant.

Hasil positif dari nilai r tersebut menunjukkan hubungan antara tingkat *job insecurity* dengan tingkat stres kerja berbanding lurus. Artinya semakin tinggi tingkat *job insecurity* maka semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan, sebaliknya semakin rendah tingkat *job insecurity* maka semakin rendah tingkat stres kerja karyawan. Koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,1369. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tingkat *job insecurity* memberikan sumbangan efektif sebesar 13,69% terhadap tingkat stres kerja karyawan. Sedangkan sisanya 86,31% memungkinkan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. *Job insecurity* yang paling tinggi dirasakan oleh karyawan adalah gelisah ketika mengingat adanya pengurangan kompensasi ketika melakukan kesalahan dalam bekerja, dengan jumlah prosentase sebesar 61,96%. Sedangkan Stres kerja yang paling banyak dirasakan adalah mudah merasa letih saat bekerja, dengan jumlah prosentase sebesar 64,82%.

B. SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan simpulan, maka saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi karyawan PT. Global Security Consultant

Karyawan *outsourcing* hendaknya mempersiapkan diri lebih baik lagi saat penandatanganan kontrak kerja yang baru. Hal ini penting dilakukan untuk mencegah stres kerja yang berpengaruh kepada kondisi yang mudah letih saat bekerja yang timbul menjelang kontrak kerja akan berakhir sehingga mampu memaksimalkan catatan kinerja (*performance record*) untuk memperoleh hasil diakhir tahun yang maksimal.

2. Bagi PT. Global Security Consultant

Dilihat dari hasil penelitian pada PT. Global Security Consultant muncul stres kerja pada karyawannya hendaknya diberikan motivasi terus pada karyawannya yang memiliki cacatan kinerja (*performance record*) rendah agar karyawan bisa merasa lebih nyaman saat bekerja meskipun menjelang pada masa kontrak kerja yang akan berakhir.

3. Peneliti Berikutnya

Penelitian ini memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan. Adapun kekurangan dan keterbatasan dalam penelitian ini yang dapat dijadikan masukan bagi peneliti selanjutnya adalah :

- a. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan *outsourcing* yang ditempatkan pada pelaksana dilapangan tanpa adanya batasan usia. Peneliti berikutnya diharapkan dapat lebih memperluas batasan usia sehingga dapat di ketahui

perbedaan stres kerjanya ditambah dengan tinjauan jenis kelamin untuk lebih spesifik perbedaan stres kerjanya yang muncul.