

BAB V PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, perhitungan dan analisa, maka dapat disimpulkan hasilnya yakni:

1. Hasil deskripsi variabel *job insecurity* (X_1), *psychological well being* (X_2) dan *work engagement* (Y) pada karyawan PT. Basst Pratama Teknik sebagai berikut:
 - a. Berdasarkan hasil deskripsi data penelitian, didapat hasil bahwa variabel *job insecurity* pada karyawan PT. Basst Pratama Teknik mayoritas dalam kategori sedang dengan persentase 70%.
 - b. Berdasarkan hasil deskripsi data penelitian, didapat hasil bahwa variabel *psychological well being* pada karyawan PT. Basst Pratama Teknik sebagian besar dalam kategori sedang dengan persentase 75%
 - c. Berdasarkan hasil deskripsi data penelitian, didapat hasil bahwa variabel *work engagement* pada karyawan PT. Basst Pratama Teknik mayoritas dalam kategori tinggi dengan persentase 70%.
2. Terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara *job insecurity* dengan *work engagement* pada karyawan PT. Basst Pratama Teknik dengan nilai koefisien korelasi -0,739, artinya semakin rendah *job insecurity*, maka semakin tinggi pula *work engagement* karyawan PT. Basst Pratama Teknik. Adapun sebaliknya, semakin tinggi *job insecurity* yang dimiliki individu maka semakin menurun juga keterikatan kerjanya.
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *psychological well being* dengan *work engagement* pada karyawan PT. Basst Pratama Teknik dengan nilai koefisien korelasi 0,795, artinya semakin tinggi *psychological well being*, maka semakin tinggi *work engagement* karyawan PT. Basst Pratama Teknik. Adapun sebaliknya, semakin

rendah *psychological well being* yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan maka karyawan merasa kurang terikat dengan pekerjaannya.

4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara *job insecurity* dan *psychological well being* terhadap *work engagement* pada karyawan PT. Basst Pratama Tehnik dengan nilai koefisien determinasi 0,759 atau memberi sumbangan efektif sebesar 75,9%.

B. Saran

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan dan kelemahan baik secara teori maupun metode yang digunakan. Maka dari itu, hal tersebut selayaknya menjadi pembelajaran bagi peneliti. Berdasarkan hasil penelitian, maka terdapat beberapa saran yang akan peneliti sampaikan berikut ini:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan bagi perusahaan untuk mampu memberikan peningkatan untuk karyawan dapat dilakukan selain memberikan kompensasi yang adil dan menarik, perusahaan dapat mengembangkan dan mendukung karyawan untuk mengaktualisasikan potensinya. Diantaranya dengan melibatkan karyawan dalam memberikan pelatihan yang bisa menambah keahlian karyawan dalam bekerja. Perusahaan bisa memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengeluarkan keluh kesah selama mereka bekerja diperusahaan, diantaranya dapat melalui angket atau konseling oleh pihak HRD perusahaan. Perlunya dibangun iklim organisasi yang kondusif dengan suasana harmonis dan kekeluargaan, dukungan sosial dari pihak atasan dalam menciptakan, mengembangkan atau melatih karyawan untuk mengaktualisasikan potensinya.

2. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa presentase *work engagement* (keterikatan kerja) pada kategori tinggi serta *job insecurity* yang berada pada kategori sedang dan *psychological well being* yang berada pada kategori sedang. Kategori tersebut sudah baik dan diharapkan karyawan

bisa tetap mempertahankan atau meningkatkan hal tersebut agar baik karyawan dan perusahaan bisa sama -sama mendapatkan keuntungan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti perilaku keterikatan kerja karyawan disarankan untuk menggunakan variabel dan teknik analisis data yang berbeda serta meningkatkan jumlah sampel yang digunakan untuk dapat memperkaya hasil penelitian mengenai perilaku keterikatan kerja karyawan. Lalu disarankan untuk menambahkan variabel prediktor lain yang mempengaruhi keterikatan kerja karyawan, seperti skala psikologis, stres kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, iklim organisasi, etos kerja, kepribadian individu, dan lain sebagainya.

