

BAB V

SIMPULAN & SARAN

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

A. Simpulan

Simpulan data penelitian ini adalah

1. *Job Insecurity* tidak berpengaruh terhadap kinerja pekerja informal CV. Emerald Global Propertindo Bekasi.
2. Kelelahan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pekerja informal CV. Emerald Global Propertindo Bekasi.

B. Saran

Saran dalam penelitian ini adalah berdasarkan keseluruhan pembahasan dan kesimpulan yang dijelaskan diatas dan bab sebelumnya, maka terdapat beberapa saran yang diberikan sebagai berikut:

1. *Job insecurity* dan kelelahan kerja merupakan hal yang penting untuk para karyawan. Walaupun *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Emerald Global propertindo. *Job insecurity* para karyawan perusahaan masih sangat tinggi. Saran untuk para karyawan dalam menurunkan *job insecurity* dan Kelelahan kerja. Dalam menurunkan *job insecurity*, karyawan harus melihat faktor dukungan sosial yang membuat karyawan bisa mencapai kinerja yang baik, terutama dukungan sosial yang berasal dari keluarga karyawan. Faktor dukungan sosial adalah faktor yang berasal dari keluarga, rekan kerja, bawahan dan atasan (Safarino, 1997) dalam (Wardani & Amalia, 2021:33). Selanjutnya untuk kelelahan kerja serupa dengan *job Insecurity*. Faktor *breakdown community* bisa dijadikan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



saran untuk para karyawan dalam meningkatkan hubungan antara karyawan dengan keterikatan positif baik hubungan sesama karyawan serta hubungan atasan dan bawahan. Faktor *breakdown community* adalah Karyawan yang kurang memiliki rasa memiliki terhadap lingkungan kerja (masyarakat) yang berakibat kurangnya keterikatan positif di tempat kerja. Leiter & Maslach dalam (Alam, 2022: 50).

2. *Job insecurity* dan kelelahan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan. Walaupun *job insecurity* dan kelelahan kerja tidak memengaruhi terhadap kinerja karyawan. Kedua hal tersebut jika dibiarkan akan berakibat pada efek lainnya seperti kecelakaan kerja, konflik antar karyawan dan lainya yang berakibat pada kinerja karyawan yang menurun. Saran untuk perusahaan untuk lebih memperhatikan *job insecurity* dan kelelahan kerja serta memberikan tindakan nyata dari perusahaan kepada para karyawan. Perusahaan bisa memberikan dukungan sosial terhadap karyawan serta mempertimbangkan untuk mengubah tipe kontrak informal menjadi formal untuk karyawan yang berkinerja baik dan untuk kelelahan kerja perusahaan harus memberikan *deadline* yang realistis sesuai dengan kapasitas karyawan serta memberikan *feedback* kepada para karyawan untuk menilai kebijakan perusahaan. Hal ini didukung dengan beberapa teori mengenai *job insecurity* dan kelelahan kerja. Hal yang berkaitan dengan faktor *job insecurity* yaitu dukungan sosial dari lingkungan perusahaan dan tipe kontrak yang diberikan perusahaan terhadap karyawan (Sverke, 2006) dalam (Wardani & Amalia, 2021:33). Kemudian untuk kelelahan kerja diakibatkan karena *deadline* yang terlalu pendek dan kurangnya *feedback* yang diberikan para karyawan. Maka dari itu penting

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

sekali untuk perusahaan dalam memperhatikan faktor *Treated Fairly* dan faktor *Work Overload* Leiter & Maslach dalam (Alam, 2022: 50).

3. Saran untuk peneliti selanjutnya, sebaiknya peneliti berikutnya bisa meneruskan dengan variabel yang lebih umum seperti pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan untuk kuantitatif. Kemudian untuk kualitatif bisa meneliti tentang peran *glass seling effect* dan senioritas terhadap pekerja informal di CV. Emerald Global Propertindo. Hal ini dikarenakan pada saat penyebaran kuisioner terdapat beberapa tukang yang berusia lanjut merasakan ketimpangan dan ketidakadilan ketika dipimpin oleh mandor yang usianya jauh lebih mudah dibandingkan dengan tukang yang berusia lanjut. Mereka yang berusia lanjut beranggapan bahwa mandor muda memiliki pengalaman yang jauh lebih sedikit dibandingkan mereka.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



KWIK KIAN GIE
SCHOOL OF BUSINESS

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.