

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berlandaskan kepada pembahasan mengenai hasil penelitian dalam skripsi hubungan motivasi kerja dengan *job insecurity* karyawan kontrak PT. BFI Finance Indonesia, Tbk Cabang Banjarbaru, sehingga didapatkan kesimpulan yaitu:

1. Tidak ditemukan hubungan negatif yang signifikan antara motivasi kerja dengan *job insecurity* pada karyawan kontrak PT. BFI Finance Indonesia, Tbk Cabang Banjarbaru. Hal ini berlandaskan pada hasil uji korelasi motivasi kerja dengan *job insecurity* menggunakan uji *corellation spearman rank* yaitu nilai Sig. (2-tailed) sejumlah 0,356 dengan nilai koefisien korelasi sejumlah 0,257 dapat diartikan tingkat kekuatan hubungan koefisien korelasi dari motivasi kerja dengan *job insecurity* ialah sangat rendah.
2. Tingkat *job insecurity* pada karyawan kontrak PT. BFI Finance Indonesia, Tbk Cabang Banjarbaru ada pada tingkat sedang. Hal ini berlandaskan pada hasil perhitungan *SPSS 19.0 for windows* dan didapatkan nilai *mean* bagi skala *job insecurity* 38,13 serta *standard deviation* 4,406. Kemudian berdasarkan pada hasil tersebut didapatkan subjek paling banyak pada kategori sedang dengan 9 subjek serta total presentase 60,0%.

3. Tingkat motivasi kerja pada karyawan kontrak PT. BFI Finance Indonesia, Tbk Cabang Banjarbaru berada pada tingkat sedang. Hal ini berlandaskan dari hasil perhitungan *SPSS 19.0 for windows* dan didapatkan nilai *mean* bagi skala motivasi kerja 46,93 serta *standard deviation* 5,812. Kemudian berdasarkan pada hasil tersebut didapatkan subjek paling banyak pada kategori sedang dengan 10 subjek serta total presentase 66,7%.
4. Persentase sumbangan efektif motivasi kerja mempengaruhi *job insecurity* pada karyawan kontrak PT BFI Finance Indonesia, Tbk Cabang Banjarbaru adalah sebesar 0,054 maupun 5.4%. Berlandaskan kepada hasil perhitungan uji determinasi dengan *SPSS 19.0 for windows* dan didapatkan nilai *R square* yaitu 0,054. Sehingga bisa diartikan persentase kontribusi efektif motivasi kerja memberikan pengaruh pada *job insecurity* hanya 5,4% dan 94,6% lainnya mendapatkan pengaruh dari aspek lain yang bukan pembahasan yang peneliti bahas.

B. Saran

Berlandaskan kepada penelitian yang sudah peneliti lakukan, peneliti sadar masih terdapat banyak hal yang masih kurang pada penelitian yang dilaksanakan. Peneliti memutuskan untuk memberi beberapa saran kepada para peneliti yang ingin melaksanakan penelitian yang variabelnya berkaitan pada motivasi kerja serta variabel *job insecurity*.

Saran yang dapat peneliti berikan yaitu:

1. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan kepada peneliti yang berkeinginan membuat penelitian yang berkaitan dengan motivasi kerja maupun *job insecurity*, hendaknya melangsungkan penelitian tentang variabel lain yang belum peneliti bahas maupun teliti seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi dan lainnya. Serta diharapkan agar peneliti selanjutnya dapat menggunakan sampel penelitian lebih banyak lagi.

2. Bagi Perguruan Tinggi

Kepada perpustakaan fakultas Ushuluddin dan Humaniora serta perpustakaan Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin peneliti sangat berharap untuk bisa menambah koleksi buku-buku yang berkaitan dengan motivasi kerja serta *job insecurity*. Kemudian juga menambah koleksi buku-buku dasar Psikologi Industri dan Organisasi. Serta mempersiapkan mahasiswa untuk memiliki keterampilan *hard-skill* dan *soft-skill* agar mampu bersaing di dunia kerja.

3. Bagi Perusahaan

Kepada perusahaan diharapkan bisa memberikan penghargaan atau *reward* sebagai bentuk motivasi bagi karyawan kontrak agar dapat mengurangi perasaan tidak aman yang dirasakan oleh karyawan dan lebih memotivasi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik dan giat agar target yang telah ditentukan dapat tercapai.