

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh job insecurity dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Suweger melalui analisis *Partial Least Square* (PLS), maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada karyawan Suweger, *job insecurity* yang dirasakan karyawan menyebabkan penurunan kinerja. Karyawan yang merasa khawatir terhadap keberlangsungan pekerjaannya cenderung mengalami tekanan dalam bekerja sehingga kurang mampu menunjukkan kinerja yang optimal.
2. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman di Suweger membantu karyawan bekerja dengan lebih fokus, teliti, dan efektif. Lingkungan kerja yang mendukung membuat karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik sehingga kinerja meningkat.
3. *Job insecurity* yang dirasakan karyawan Suweger menurunkan tingkat kepuasan kerja. Ketidakpastian terkait keberlangsungan pekerjaan membuat karyawan merasa kurang nyaman dan kurang menikmati pekerjaannya.
4. Lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan kenyamanan bagi karyawan Suweger sehingga mereka merasa lebih betah dan lebih

menikmati pekerjaan yang dijalankan. Kondisi tersebut mendorong meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

5. Karyawan Suweger yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan semangat kerja yang lebih baik serta mampu melaksanakan tugas secara optimal sehingga menghasilkan kinerja yang lebih tinggi.
6. Pada karyawan Suweger, *job insecurity* yang tinggi menyebabkan menurunnya kepuasan kerja, yang kemudian berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa pekerjaannya tidak pasti cenderung kurang puas terhadap pekerjaannya sehingga tidak mampu memberikan kinerja yang optimal.
7. Pada karyawan Suweger, lingkungan kerja yang nyaman mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang selanjutnya mendorong peningkatan kinerja. Karyawan yang merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerjanya cenderung lebih puas dalam bekerja dan lebih optimal dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya.

5.2 Saran

1. Perusahaan disarankan untuk memberikan kesempatan yang lebih luas kepada karyawan dalam menyampaikan pendapat, masukan, maupun ide terkait pekerjaan. Dengan adanya komunikasi yang lebih terbuka, karyawan akan merasa lebih

dihargai dan dilibatkan sehingga dapat mengurangi perasaan terpinggirkan dalam lingkungan kerja.

2. Perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan kualitas pencahayaan di area kerja agar karyawan dapat bekerja dengan lebih nyaman. Pencahayaan yang memadai juga dapat membantu karyawan menjalankan pekerjaannya secara lebih efektif dan mengurangi risiko kesalahan dalam bekerja.

3. Penempatan karyawan sebaiknya disesuaikan dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Kesesuaian antara pekerjaan dan kompetensi karyawan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja sehingga kepuasan kerja dapat meningkat.

4. Karyawan perlu diberikan ruang untuk menunjukkan inisiatif dalam bekerja, baik dalam menyelesaikan pekerjaan maupun memberikan ide yang bermanfaat bagi perusahaan. Hal tersebut dapat mendorong karyawan untuk lebih aktif berkontribusi dan meningkatkan kinerjanya.

5. Bagi Peneliti Selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti stres kerja, motivasi kerja, beban kerja, atau budaya organisasi. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan objek penelitian yang berbeda agar hasil penelitian dapat dibandingkan dan dikembangkan lebih luas.