

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Tingkat ketidakamanan kerja yang rendah menyebabkan kinerja berada ditingkat tinggi.
2. Ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan subjektif karyawan. Tingkat ketidakamanan kerja rendah menyebabkan kesejahteraan subjektif berada ditingkat tinggi.
3. Kesejahteraan subjektif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tingkat kesejahteraan subjektif dan kinerja karyawan berada ditingkat tinggi.
4. Kesejahteraan subjektif berperan sebagai mediator pengaruh negatif ketidakamanan kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Modal psikologis berperan sebagai moderator pengaruh hubungan ketidakamanan kerja terhadap kesejahteraan subjektif.

B. Implikasi

a. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa implikasi yang dapat dijadikan masukan dan pertimbangan bagi pihak-pihak terkait, di antaranya:

- 1) Pengembangan program pelatihan modal psikologis. Manajemen perlu mengembangkan program pelatihan yang fokus pada peningkatan modal psikologis karyawan, termasuk optimisme, harapan, resiliensi, dan efikasi diri. Pelatihan ini dapat berupa seminar terkait efikasi diri, pelatihan resiliensi dalam tekanan, *workshop* optimisme dan peningkatan *mindset*, serta program pelatihan keterampilan harapan. Program ini dapat membantu karyawan mengatasi dampak negatif dari ketidakamanan kerja dan menjaga kesejahteraan subjektif karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja.
- 2) Pengembangan kebijakan internal untuk mengurangi ketidakamanan kerja. Manajemen perlu merancang kebijakan yang mengurangi perasaan tidak aman karyawan mengenai pekerjaannya. Kebijakan ini dapat mencakup komunikasi transparan tentang masa depan perusahaan, prospek pekerjaan, dan rencana restrukturisasi. Dengan memberikan kepastian dan

informasi yang jelas, karyawan akan merasa lebih aman dan stabil dalam pekerjaannya.

- 3) Pemberian dukungan psikologis dan konseling. Manajemen perlu menyediakan layanan dukungan psikologis dan konseling untuk karyawan yang mengalami ketidakamanan kerja. Konseling dapat membantu karyawan mengatasi stres dan kecemasan yang terkait dengan ketidakamanan kerja dan meningkatkan kesejahteraan subjektif mereka. Dengan demikian, karyawan dapat mempertahankan kinerja yang tinggi meskipun menghadapi ketidakpastian dalam pekerjaan mereka.

Dengan menerapkan usulan program ini, perusahaan dapat menciptakan kondisi yang meminimalkan dampak negatif ketidakamanan kerja terhadap kinerja, menjaga kesejahteraan subjektif karyawan, dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

b. Implikasi Teoritis

Penelitian ini menggunakan Teori *Conservation of Resources* (COR) sebagai teori utama. COR berfokus pada bagaimana individu dan organisasi berusaha memperoleh, mempertahankan, dan melindungi sumber daya mereka untuk mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan serta kinerja. Dalam konteks perhotelan, teori ini dapat digunakan untuk melihat bagaimana ketidakamanan

kerja dan kesejahteraan subjektif dapat dikelola dengan baik agar tidak menurunkan kinerja karyawan dibantu dengan kepemilikan modal psikologis tingkat tinggi. Hasil penelitian ini sesuai dan sejalan dengan teori utama yang digunakan.

Dengan mengkaji implikasi teoretis ini, penelitian ini dapat berkontribusi pada pemahaman mengenai bagaimana ketidakamanan kerja, kesejahteraan subjektif, dan modal psikologis dapat memengaruhi kinerja karyawan. Penulis berharap temuan dari penelitian ini dapat memberikan manfaat serta wawasan baru yang efektif bagi pihak yang memiliki kepentingan dan hasil penelitian berpotensi menjadi landasan teoritis untuk penelitian selanjutnya pada bidang terkait.

C. Keterbatasan Penelitian

Dengan adanya keterbatasan penelitian, penting adanya bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya. Responden pada penelitian ini berjumlah 45 orang, sehingga penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal jumlah partisipan. Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Darvishmotevali & Ali, 2020) dengan judul "*Job insecurity, subjective well-being and job performance. The moderating role of psychological capital*" menggunakan sampel penelitian dari hotel berbintang empat dan lima, sedangkan penelitian ini hanya menggunakan satu sampel hotel saja. Oleh karena itu, diharapkan penelitian di masa depan dapat melibatkan

lebih banyak responden dengan cakupan yang lebih luas. Untuk meminimalisir bias dalam penelitian selanjutnya, dapat ditambahkan penggunaan data sekunder dengan metode wawancara kepada manajer atau pimpinan perusahaan. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan teori utama yang berbeda, seperti Teori Agensi dan Teori Manajemen Kinerja. Tidak hanya itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel baru seperti *spirituality* atau fleksibilitas kerja.

