

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh *Job Insecurity*, *Career Adaptability*, dan *Supervisor Support* terhadap *Employee Well-being* di Sebelas Perusahaan Swasta di Jakarta, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Job Insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Well-being*. Ketidakamanan kerja, yang biasanya dianggap berdampak negatif, dalam konteks tertentu dapat berperan sebagai *challenge demand* yang memotivasi karyawan untuk lebih tangguh, produktif, dan proaktif dalam mengembangkan keterampilan, sehingga meningkatkan kesejahteraan mereka. Namun, efek positif ini bersifat situasional dan dapat berubah menjadi tekanan psikologis jika berlangsung terlalu lama tanpa dukungan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan dapat mengelola ketidakpastian kerja secara konstruktif.
2. *Career Adaptability* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Well-being*. Hal ini berarti bahwa karyawan yang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan karier cenderung memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi. *Career Adaptability*, sebagai *personal resource*, membantu karyawan mengatasi tantangan kerja, meningkatkan resiliensi, dan menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Kemampuan ini membuat individu lebih percaya diri dalam mengelola ketidakpastian dan mengontrol masa depan profesional mereka, yang berkontribusi positif terhadap kesejahteraan psikologis dan emosional. Oleh karena itu, organisasi perlu mendukung pengembangan *Career Adaptability* karyawan melalui program pelatihan, mentoring, dan pengembangan karier.

untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan, terutama di era perubahan yang cepat dan ketidakpastian kerja.

3. *Supervisor Support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Well-being*, dapat dipastikan bahwa semakin besar dukungan yang diberikan oleh atasan, semakin tinggi juga kesejahteraan karyawan. Hal ini sejalan dengan teori Job Demands-Resources (JDR), di mana dukungan *supervisor* berfungsi sebagai sumber daya kerja yang penting untuk membantu karyawan mengatasi stres, meningkatkan motivasi, dan memperbaiki kesejahteraan psikologis mereka. Lebih lanjut, kualitas hubungan antara atasan dan bawahan terbukti berpengaruh besar terhadap kesejahteraan karyawan. *Supervisor* yang memberikan umpan balik konstruktif, membantu dalam tugas, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk melatih *supervisor* dalam keterampilan komunikasi dan dukungan yang efektif. Dengan membangun budaya kerja yang mendukung, perusahaan tidak hanya meningkatkan kesejahteraan individu karyawan, tetapi juga produktivitas dan retensi dalam jangka panjang.

B. Saran

Berdasarkan analisis data dan kesimpulan yang telah dilakukan, maka penulis ingin memberikan saran yang nantinya bisa dijadikan bahan pertimbangan bagi Perusahaan Swasta di Jakarta dan juga saran bagi penelitian selanjutnya. Saran-saran ini meliputi sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi

- a) Pada variabel *Job Insecurity* (JI) hasil average total yang tertinggi diperoleh pada indikator Ke khawatiran pekerjaan di masa depan sedangkan hasil average total terendah terdapat pada indikator Kehilangan pekerjaan. Perusahaan swasta di Jakarta perlu mengatasi kekhawatiran karyawan terhadap masa depan pekerjaan dengan meningkatkan transparansi kebijakan

ketenagakerjaan dan prospek bisnis. Selain itu, pelatihan dan pengembangan keterampilan dapat membantu karyawan lebih siap menghadapi perubahan industri. Meskipun kekhawatiran terhadap kehilangan pekerjaan rendah, perusahaan tetap harus menjaga stabilitas kerja dengan menyediakan asuransi kesehatan, program kesejahteraan mental, dan kebijakan kerja fleksibel. Penghargaan atas kontribusi karyawan serta jenjang karir yang jelas juga dapat meningkatkan rasa aman dan loyalitas mereka. Dengan langkah ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang stabil, produktif, dan mendukung pertumbuhan karyawan jangka panjang.

- b) Pada variabel *Career Adaptability* (CA) hasil average total yang tertinggi diperoleh pada indikator Kepercayaan diri sedangkan hasil average total terendah terdapat pada indikator Kontrol. Perusahaan swasta di Jakarta dapat meningkatkan kontrol dalam *Career Adaptability* (CA) dengan memberi karyawan kesempatan lebih besar dalam mengelola karir mereka. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan kepemimpinan, workshop perencanaan karir, dan sesi coaching untuk meningkatkan keterampilan teknis, manajemen diri, serta pengambilan keputusan. Sistem evaluasi kinerja yang transparan juga dapat membantu karyawan memahami langkah-langkah pengembangan karir mereka. Selain itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel dan terbuka terhadap aspirasi karyawan. Memberikan kesempatan untuk berkontribusi dalam proyek lintas divisi, menyampaikan ide, serta memilih jalur karir sesuai minat akan meningkatkan rasa kepemilikan mereka. Dengan kebijakan promosi berbasis kompetensi dan budaya kerja yang suportif, karyawan akan lebih percaya diri dan memiliki kontrol lebih baik atas masa depan profesional mereka.
- c) Pada variabel *Supervisor Support* (SS) hasil average total yang tertinggi diperoleh pada indikator Kepedulian sedangkan hasil average total terendah terdapat pada indikator Tujuan. Perusahaan swasta di Jakarta dapat meningkatkan dukungan supervisor dalam aspek tujuan dengan memastikan karyawan memahami arah dan harapan perusahaan. Supervisor perlu

membantu menetapkan target kerja yang spesifik, terukur, dan realistis melalui pertemuan rutin, umpan balik konstruktif, serta bimbingan karir, sehingga karyawan lebih terarah dan termotivasi. Selain kepedulian emosional, supervisor juga perlu memberikan dukungan strategis dalam pencapaian tujuan karyawan. Program mentoring dan coaching dapat membantu karyawan memahami peran mereka dalam tujuan perusahaan, didukung dengan akses pelatihan dan pengembangan yang sesuai. Dengan pendekatan ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang suportif, di mana karyawan merasa didukung dalam aspek pribadi dan profesional.

2. Bagi Akademis

- a) Bagi peneliti yang berminat untuk mengeksplorasi topik seputar *Job Insecurity*, *Career Adaptability*, dan *Supervisor Support*. penelitian ini dapat menjadi referensi dan acuan apabila memilih tema yang serupa. Temuan yang diperoleh dari penelitian ini memberikan landasan yang kokoh untuk pengembangan penelitian selanjutnya di bidang ini.
- b) Peneliti selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan faktor lain yang bisa mempengaruhi *Employee Wellbeing*, agar hasil penelitian lebih lengkap dan mendalam dibandingkan penelitian sebelumnya. Menambahkan atau menggunakan variabel yang berbeda dapat membantu menemukan faktor-faktor baru yang berpengaruh pada *Employee Wellbeing*