

BAB V SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner mengenai *job insecurity* dan *work environment* terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction* maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. *Job insecurity* berpengaruh terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT Sumber Sentral Teknik. Hal ini menunjukkan semakin tinggi rasa *job insecurity* maka semakin tinggi *job satisfaction* yang dirasakan oleh karyawan PT Sumber Sentral Teknik.
2. *Work environment* berpengaruh terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT Sumber Sentral Teknik. Hal ini menunjukkan semakin baik *work environment* maka semakin tinggi tingkat *job satisfaction* pada karyawan PT Sumber Sentral Teknik.
3. *Job insecurity* berpengaruh terhadap *employee performance* pada karyawan PT Sumber Sentral Teknik. Hal ini menunjukkan semakin baik *job insecurity* maka semakin tinggi tingkat *employee performance* pada karyawan PT Sumber Sentral Teknik.
4. *Work environment* berpengaruh terhadap *employee performance* pada karyawan PT Sumber Sentral Teknik. Hal ini menunjukkan semakin baik *work environment* maka semakin tinggi tingkat *employee performance* pada karyawan PT Sumber Sentral Teknik.

5. *Job satisfaction* berpengaruh terhadap *employee performance* pada karyawan PT Sumber Sentral Teknik. Hal ini menunjukkan semakin baik *job satisfaction* maka semakin tinggi tingkat *employee performance* pada karyawan PT Sumber Sentral Teknik.
6. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* dapat memediasi hubungan antara *job insecurity* terhadap *employee performance*. Hal tersebut menyatakan *job satisfaction* dapat menjadi perantara variabel *job insecurity* terhadap *employee performance*.
7. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* dapat memediasi hubungan antara *work environment* terhadap *employee performance*. Hal tersebut menyatakan *job satisfaction* dapat menjadi perantara variabel *work environment* terhadap *employee performance*.

5.2. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan agar dapat menjadi bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Keterbatasan jumlah sampel

Penelitian ini hanya melibatkan 34 responden yang merupakan karyawan PT Sumber Sentral Teknik. Jumlah sampel yang relatif kecil dapat membatasi generalisasi hasil penelitian terhadap populasi yang lebih luas.

2. Keterbatasan objek penelitian

Penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan yaitu PT Sumber Sentral Teknik sehingga hasil penelitian belum tentu dapat mewakili kondisi perusahaan lain dengan karakteristik yang berbeda, baik dari segi industri, budaya perusahaan atau sistem manajemen.

3. Keterbatasan variabel penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan variabel *job insecurity*, *work environment*, *job satisfaction* dan *employee performance*. Namun masih terdapat banyak faktor yang dapat memengaruhi *employee performance* seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi dan *organizational commitment* yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Pendekatan penelitian yang bersifat *cross-sectional*

Penelitian ini dilakukan dalam satu periode waktu, sehingga belum mampu menggambarkan perubahan kondisi *job insecurity*, *work environment*, *job satisfaction* terhadap *employee performance* secara jangka panjang.

5.1. Implikasi

Implikasi dari hasil penelitian ini terdiri atas dua aspek, yaitu implikasi praktis dan implikasi teoritis. Implikasi praktis berkaitan dengan kontribusi penelitian dalam meningkatkan *employee performance* pada karyawan PT Sumber Sentral Teknik, sedangkan implikasi teoritis berkaitan dengan kontribusi penelitian terhadap pengembangan teori-teori dalam bidang manajemen sumber daya manusia dengan teori *job insecurity*, *work environment*, *job satisfaction* dan *employee performance*.

5.3.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dilakukan pada bab sebelumnya maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap *job satisfaction*. Oleh karena itu, perusahaan PT Sumber Sentral Teknik perlu memperhatikan kondisi psikologis karyawan dengan memberikan kepastian terkait status pekerjaan, kejelasan kontrak kerja, serta transparansi kebijakan perusahaan. Dengan adanya kejelasan tersebut, karyawan akan merasa lebih aman dan nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.
2. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa *work environment* berpengaruh terhadap *job satisfaction*, artinya semakin baik *work environment* maka akan meningkatkan *job satisfaction*. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan serta meningkatkan kualitas lingkungan kerja baik dari segi fisik maupun non fisik. Perusahaan dapat memperhatikan fasilitas kerja, kebersihan, keamanan, serta hubungan kerja antar karyawan dan pimpinan. *Work environment* yang nyaman akan membuat karyawan merasa betah dan lebih puas dalam bekerja.
3. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap *employee performance*. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mengurangi tingkat ketidakpastian kerja dengan menciptakan kebijakan yang lebih stabil serta memberikan rasa aman bagi karyawan. Dengan demikian, karyawan dapat bekerja lebih fokus dan optimal sehingga kinerja meningkat.

4. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa *work environment* berpengaruh terhadap *employee performance*, artinya semakin baik *work environment* maka akan meningkatkan *employee performance*. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang kondusif dengan memperhatikan kenyamanan, komunikasi yang baik, serta kerja sama tim yang harmonis agar karyawan dapat bekerja secara produktif.
5. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh terhadap *employee performance*, artinya semakin tinggi *job satisfaction* maka akan meningkatkan *employee performance*. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan *job satisfaction* karyawan melalui pemberian kompensasi yang adil, peluang pengembangan karir, serta penghargaan atas kinerja yang telah dilakukan.
6. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* mampu memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *employee performance*. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat *job insecurity*, kinerja karyawan masih dapat ditingkatkan apabila perusahaan mampu meningkatkan *job satisfaction* karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu fokus pada peningkatan *job satisfaction* sebagai strategi untuk mengurangi dampak negatif *job insecurity*.
7. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* mampu memediasi pengaruh *work environment* terhadap *employee*

performance. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk menciptakan *work environment* yang baik guna meningkatkan *job satisfaction* yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan secara optimal.

5.3.2 Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian dimana implikasi teoritis memberikan gambaran mengenai rujukan-rujukan yang dipengaruhi dalam penelitian ini, baik itu rujukan permasalahan, hasil-hasil dan penelitian terdahulu. Untuk lebih jelasnya implikasi teoritis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh *job insecurity* terhadap *job satisfaction*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT Sumber Sentral Teknik. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi keamanan dan kepastian kerja yang dirasakan karyawan mampu meningkatkan rasa nyaman dan keyakinan terhadap keberlangsungan pekerjaan sehingga berdampak pada meningkatnya *job satisfaction*.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutanto *et al.*, (2025) *job insecurity* berpengaruh terhadap *job satisfaction*. Hal ini menunjukkan bahwa dalam kondisi tertentu, *job insecurity* tidak selalu berdampak negatif, melainkan dapat mendorong karyawan untuk lebih menghargai pekerjaannya.

2. Pengaruh *work environment* terhadap *job satisfaction*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work environment* berpengaruh terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT Sumber Sentral Teknik. Temuan ini menunjukkan bahwa *work environment* yang nyaman, aman, serta didukung hubungan kerja yang baik mampu meningkatkan *job satisfaction* karyawan.

Berdasarkan JD-R Theory, *work environment* termasuk dalam *job resources* karena dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif serta mengurangi tekanan kerja. *Work environment* yang kondusif mampu menciptakan kenyamanan fisik maupun psikologis sehingga karyawan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Basalamah & As'ad (2021) yang menyatakan bahwa *work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Semakin baik *work environment* yang dimiliki perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat *job satisfaction* karyawan.

3. Pengaruh *job insecurity* terhadap *employee performance*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap *employee performance* pada karyawan PT Sumber Sentral Teknik. Temuan ini menunjukkan bahwa adanya kepastian dan keamanan kerja yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan rasa tanggung jawab, motivasi, dan semangat kerja karyawan

sehingga *employee performance* menjadi lebih optimal. Temuan ini mendukung JD-R Theory yang menjelaskan bahwa kondisi kerja yang stabil dan didukung sumber daya organisasi yang baik dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan kerja.

4. Pengaruh *work environment* terhadap *employee performance*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work environment* berpengaruh terhadap *employee performance* pada karyawan PT Sumber Sentral Teknik. Hal ini menunjukkan bahwa *work environment* yang nyaman, fasilitas kerja yang memadai, serta hubungan kerja yang baik mampu meningkatkan produktivitas dan performa *employee performance*.

Berdasarkan JD-R Theory, *work environment* merupakan *job resources* yang dapat membantu karyawan mencapai target kerja dan meningkatkan motivasi kerja. *Work environment* yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga mampu meningkatkan *employee performance*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yusnita et al. (2023) yang menyatakan bahwa *work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Semakin baik *work environment* yang dimiliki perusahaan maka semakin tinggi pula *employee performance*.

5. Pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee performance*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh terhadap *employee performance* pada karyawan PT Sumber Sentral Teknik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *job satisfaction* tinggi cenderung bekerja lebih optimal, memiliki motivasi kerja yang baik, serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan perusahaan.

Temuan ini mendukung teori Robbins & Judge (2019) yang menjelaskan bahwa *job satisfaction* dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan semangat kerja karyawan sehingga berdampak pada peningkatan *employee performance*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Abdullahi et al. (2024) yang menyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*. Selain itu, penelitian Annisa dan Supriyanto (2021) juga menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh *job insecurity* terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction* sebagai variabel mediasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job satisfaction* mampu memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *employee performance* pada karyawan PT Sumber Sentral Teknik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sutanto et al., (2025) yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap *job satisfaction*, serta

penelitian Abdullahi et al. (2024) yang menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh terhadap *employee performance*.

7. Pengaruh *work environment* terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction* sebagai variabel mediasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job satisfaction* mampu memediasi pengaruh *work environment* terhadap *employee performance* pada karyawan PT Sumber Sentral Teknik. Hal ini menunjukkan bahwa *work environment* yang nyaman dan kondusif mampu meningkatkan *job satisfaction* yang kemudian berdampak pada meningkatnya *employee performance* karyawan.

Temuan ini didukung JD-R Theory yang menjelaskan bahwa *work environment* sebagai *job resources* dapat meningkatkan kenyamanan dan *job satisfaction* karyawan sehingga karyawan mampu bekerja lebih optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Indripriarko dan Aima (2022) yang menyatakan bahwa *job satisfaction* mampu memediasi pengaruh *work environment* terhadap *employee performance*.