BAB 6

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Kesimpulan penelitian adalah ada hubungan negatif antara *locus of control* dengan *job insecurity* pada karyawan bank. Semakin tinggi skor *locus of control* maka semakin rendah *job insecurity* pada karyawan bank, dan begitu pula sebaliknya. Besarnya pengaruh variabel *locus of control* terhadap *job insecurity* pada karyawan bank sebesar 32,49%.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan

   Locus of control memiliki hubungan yang kuat dengan *job insecurity* pada karyawan, sehingga disarankan untuk mengembangkan *locus of control* dengan membiasakan diri dalam melakukan perencanaan kegiatan, mandiri, dan yakin mampu mengendalikan situasi yang dihadapi. Individu juga penting untuk menyadari bahwa orang lain sebagai informasi dan yakin bahwa ketrampilan dan kemampuan memiliki kontribusi terhadap karir pekerjaannya.

2. Bagi Bank

   Pentingnya bank untuk mempertimbangkan faktor *locus of control* sebagai bagian dari aspek kepribadian dari persyaratan penerimaan karyawan kontrak. Kriteria kepribadian yang diterapkan dalam proses seleksi karyawan adalah individu yang memiliki kecenderungan *internal locus of control*.

3. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini mengungkapkan adanya faktor lain yang memengaruhi *job insecurity* pada karyawan bank sehingga untuk penelitian sejenis di masa mendatang disarankan untuk mempertimbangkan faktor lain seperti faktor individu (jenis kelamin, usia, pendidikan, status sosial ekonomi), dukungan sosial, dan pasar tenaga kerja. Selain itu, perlu melibatkan bank lain (misal bank pemerintah, bank BUMN dan bank swasta lainnya).

UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA