

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan sebelumnya mengenai pengaruh *training situational leadership* kepada *Team Leader* terhadap *job insecurity* pada *agent call center* “X” PT. Infomedia Nusantara dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- *Training situational leadership* kurang dapat menurunkan derajat *job insecurity* pada *agent call center* “X” PT. Infomedia Nusantara.
- Secara umum *Team Leader* memberikan penilaian yang cukup baik pada kegiatan *training situational leadership* yang meliputi aspek materi, penyelenggara, sarana dan *trainer*.
- Penyebab tidak terdapatnya penurunan *job insecurity* pada *agent call center* secara keseluruhan dapat disebabkan oleh faktor demografi responden serta interval waktu yang relatif singkat pengukuran *job insecurity* antara *pre-test* dan *post test*.
- *Training situational leadership* dengan pendekatan *experiential learning* dapat meningkatkan pemahaman *Team Leader* mengenai ciri-ciri kepemimpinan yang efektif dalam konteks *situational leadership*, yang terindikasikan dari hasil *level learning* yang meningkat.

## 5.2 Saran

### 5.2.1 Saran Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Peneliti yang tertarik untuk melakukan penelitian tentang *job insecurity* dapat juga mempertimbangkan untuk menyorot aspek dan faktor lain untuk menurunkan derajat dan mengurangi efek negatif dari *job insecurity* bagi karyawan maupun bagi perusahaan.
2. Penelitian selanjutnya yang tertarik dengan tema penelitian *situational leadership*, sebaiknya memperhatikan juga proses penindaklanjutan setelah pelatihan sebagai bentuk mekanisme pengontrolan penerapan *situational leadership* oleh atasan melalui *commitment letter* dengan bentuk *action plan* yang dibuat oleh responden dan di kontrol oleh .
3. Penelitian selanjutnya yang tertarik dengan penelitian sejenis, sebaiknya lebih mempertimbangkan faktor *job insecurity* seperti data demografi dari responden penelitian agar intervensi yang diberikan dapat lebih berdampak terhadap penurunan derajat *job insecurity*.
4. Dalam penyusunan modul pelatihan yang terkait dengan penelitian *situational leadership* dan *job insecurity* sebaiknya memasukkan materi mengenai *job insecurity* sebagai dasar agar responden lebih menghayati fenomena yang terjadi melalui pendekatan *experiential learning*.

### 5.2.2. Praktis

1. Perlu mengadakan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan kerja *Team Leader* khususnya pelatihan mengenai kemampuan *leadership* dan kemampuan managerial.
2. Melakukan kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan kesiapan *agent call center* dan karyawan dalam posisi lainnya dalam menghadapi perubahan-perubahan situasi dalam perusahaan.
3. Melaksanakan *monitoring* dan *controlling* terhadap *team leader* dan *agent call center*, sebagai bentuk penguatan perilaku setelah intervensi diberikan.

