

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Setelah menganalisis data penelitian mengenai “*job insecurity*, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*: Studi pada karyawan di industri manufaktur (*Automotive Dan Metal Part*) yang ada di Jl. Jababeka 17, Kawasan Jababeka 1 Cikarang, Bekasi.”, maka kesimpulan yang didapat adalah sebagai berikut:

1. Deskripsi dari *job insecurity*, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* adalah sebagai berikut:
  - a. *Job insecurity* pada karyawan di industri manufaktur (*Automotive Dan Metal Part*) Cikarang, Bekasi, tergolong tinggi dimana itu berarti masih adanya karyawan yang merasakan ketidakamanan dalam bekerja, sehingga jika ini terus berlanjut maka karyawan tidak akan bisa maksimal dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam hal ini perusahaan harus dapat menurunkan tingkat *Job Insecurity* pada karyawannya apabila tidak ingin merasakan kerugian yang besar pada perusahaan.
  - b. Komitmen organisasi pada karyawan di industri manufaktur (*Automotive Dan Metal Part*) Cikarang, Bekasi, tergolong rendah Berdasarkan hal tersebut, komitmen organisasi pada perusahaan di industri ini perlu untuk di tingkatkan agar para karyawan dapat bekerja secara maksimal. Karena jika melihat dari penjelasan diatas maka masih banyak karyawan yang tidak memiliki rasa bangga serta loyalitas

terhadap perusahaan tempat mereka bekerja, sehingga nanti bisa menimbulkan kerugian bagi perusahaan apabila karyawan memilih untuk pergi dari perusahaan.

- c. *Turnover intention* pada karyawan di industri manufaktur (*Automotive Dan Metal Part*) Cikarang, Bekasi, tergolong tinggi pada karyawan di perusahaan tersebut. Hal seperti ini dapat merugikan perusahaan apabila tetap berlanjut, maka dari itu perlu adanya perhatian lebih dari perusahaan, agar dapat mengurangi keinginan untuk keluar dari perusahaan yang dirasakan karyawan. Untuk menurunkan tingkat *turnover intention* perusahaan harus lebih memperhatikan karyawan agar karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya dan juga bangga terhadap perusahaannya.
2. *Job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan di industri manufaktur (*Automotive Dan Metal Part*) yang ada di Jl. Jababeka 17, Kawasan Jababeka 1 Cikarang, Bekasi. Dimana pengaruh ini bersifat positif, yang artinya ketika *job insecurity* pada karyawan itu meningkat maka *turnover intention* karyawan akan mengalami peningkatan.
3. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan di industri manufaktur (*Automotive Dan Metal Part*) yang ada di Jl. Jababeka 17, Kawasan Jababeka 1 Cikarang, Bekasi. Dimana pengaruh ini bersifat negatif, yang artinya ketika komitmen organisasi pada karyawan itu menurun maka *turnover intention* karyawan akan mengalami peningkatan.

4. Pada model penelitian ini *job insecurity* dan komitmen organisasi dapat memprediksi *turnover intention* pada karyawan di industri manufaktur (*Automotive Dan Metal Part*) yang ada di Jl. Jababeka 17, Kawasan Jababeka 1 Cikarang, Bekasi.

## **5.2 Implikasi dan Saran**

### **5.2.1. Implikasi Teoritis**

- a. Ketidakamanan kerja yang tinggi terjadi ketika karyawan merasa masa depan pekerjaannya terancam. Dalam hal ini perusahaan harus dapat meyakinkan karyawan bahwa karyawan mendapat jaminan akan masa depan pekerjaannya, dengan begitu karyawan akan merasa aman dan tidak akan meningkatnya *turnover intention*.
- b. Komitmen organisasi yang rendah merupakan salah satu faktor terjadinya niat untuk berpindah pada karyawan. Komitmen organisasi yang rendah disebabkan karena adanya karyawan yang merasa dirinya bukan bagian dari perusahaan. Hal ini dapat diatasi dengan memberikan perhatian kepada karyawan tersebut agar karyawan dapat merasa bahwa dirinya adalah bagian dari perusahaan dan akan membuat karyawan tersebut menjadi loyal terhadap perusahaan.

### **5.2.2. Implikasi Praktis**

- a. Pada variabel *job insecurity* indicator yang paling tinggi terdapat pada adanya ancaman yang mempengaruhi pekerjaan sebesar 56% (SS+S) tinggi. Hal ini membuktikan bahwa adanya karyawan yang merasa terancam akan

kemungkinan yang akan terjadi dan dapat mempengaruhi pekerjaan. Maka dari itu perlunya adanya jaminan pekerjaan dimasa yang akan datang terhadap para karyawan.

- b. Pada variabel komitmen organisasi indicator yang paling tinggi terdapat pada bangga terhadap organisasi tempat saya bekerja sebesar 76% (STS+TS) tinggi, yang terdapat pada dimensi komitmen afektif. Hal ini berarti karyawan tidak merasa bangga terhadap organisasi tempat dia bekerja. Dimana hal seperti ini harus dapat segera diperbaiki agar karyawan dapat memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan dan akhirnya memiliki rasa bahwa perusahaan tempat bekerja adalah yang terbaik.
- c. Pada variabel *turnover intention* indicator yang paling tinggi yaitu meninggalkan organisasi dalam waktu dekat yaitu sebesar 63% (SS+S) tinggi, dimana karyawan merasa sudah mulai memikirkan untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat. Dimana jika hal ini terus dibiarkan akan memiliki dampak negatif pada perusahaan. Maka dari itu penting bagi perusahaan dalam mengelola *turnover intention* pada karyawannya, agar karyawan merasa nyaman dengan perusahaan dan tidak memikirkan untuk meninggalkan organisasi.

### **5.2.3. Saran**

- a. Pada variabel *job insecurity* indicator paling rendah terdapat pada indicator Ancaman mengenai aspek-aspek pekerjaan yaitu sebesar 45% (SS+S) rendah, meskipun hal ini tergolong rendah, namun masih banyak karyawan merasa terancam terhadap aspek-aspek di pekerjaannya. Maka dari itu perlu

adanya perhatian dari perusahaan agar karyawan merasa nyaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaannya. Sementara dalam aspek demografi, yaitu hampir setengah pekerja di perusahaan tersebut merupakan pegawai kontrak, dimana hal seperti itu dapat menimbulkan adanya kekhawatiran karyawan tentang pekerjaannya di masa yang akan datang. Selanjutnya ada juga dalam aspek pendidikan, dimana banyaknya karyawan yang berpendidikan terakhir SLTA, membuat karyawan hanya dipekerjakan sebagai pegawai kontrak dan membuat karyawan akhirnya merasakan kecemasan akan pekerjaannya. Maka dari itu penting agar perusahaan lebih memperhatikan jaminan pekerjaan untuk para karyawan, agar karyawan merasa nyaman dan tidak khawatir pada pekerjaannya di masa yang akan datang.

- b. Pada variabel komitmen organisasi indicator yang paling rendah terdapat pada indicator menganggap organisasi saya saat ini adalah yang terbaik yaitu sebesar 47% (STS+TS) rendah, dalam hal ini berarti karyawan tidak merasa bahwa perusahaan tempat bekerja bukanlah yang terbaik. Maka dari itu penting bagi perusahaan dalam menciptakan rasa kekeluargaan pada diri karyawan, agar para karyawan dapat memiliki loyalitas dan rasa bangga terhadap perusahaannya. Selanjutnya dalam aspek demografi, dimana pada aspek masa kerja di dominasi oleh pekerja yang bekerja selama 2 tahun dan 1 tahun, dimana hal ini berarti masih banyak karyawan yang belum memiliki komitmen organisasi pada perusahaan tempat bekerja. Lalu dalam aspek usia dimana hal ini didominasi oleh pekerja yang berusia 20-27 tahun,

dimana dalam hal ini karyawan masih merasa ada dalam usia produktif sehingga membuat mereka merasa bahwa bekerja di perusahaan tersebut hanya untuk mencari pengalaman dan berharap dimasa yang akan datang akan mendapatkan pekerjaannya yang lebih baik lagi di perusahaan lain. Maka dari itu penting bagi perusahaan untuk dapat menciptakan rasa kekeluargaan pada karyawannya, agar para karyawan dapat merasa adanya ikatan emosional dan akan meningkatkan loyalitas pada diri karyawan di perusahaan tersebut.

- c. Pada variabel *turnover intention* indicator indicator yang paling rendah adalah keluar dari perusahaan apabila ada tawaran dari perusahaan lain yang memberi gaji lebih besar yaitu sebesar 50% ( $SS+S$ ) rendah, hal tersebut mengindikasikan bahwa adanya karyawan yang berniat keluar dari perusahaan jika mendapatkan tawaran pekerjaan yang memberikan gaji lebih tinggi. Berdasarkan hal tersebut peran perusahaan sangatlah penting untuk menurunkan tingkat *turnover intention* yang dapat dilakukan dengan banyak cara seperti memberikan gaji yang lebih sesuai dengan pekerjaan. Hal ini agar para karyawan selalu merasa senang dan tidak memiliki niat untuk berpindah.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan pengalaman langsung Peneliti dalam proses penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang menjadi faktor yang harus dipertimbangkan oleh Peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya, karena

penelitian ini sendiri pasti memiliki kekurangan yang perlu ditingkatkan. Beberapa keterbatasan penelitian ini antara lain:

1. Jumlah sampel yang hanya 120 orang, tentunya masih belum cukup untuk menggambarkan keadaan yang sebenarnya.. Dimana pada penelitian ini terdapat dua perusahaan berbeda yang bergerak di satu industri yang sama.
1. Dikarenakan penelitian ini dilakukan pada masa pandemi Covid-19, menyebabkan masih kurangnya informasi yang diperoleh secara langsung tentang objek penelitian. Hal ini berdampak pada tidak maksimalnya informasi yang dapat peneliti untuk menganalisis masalah yang sebenarnya.

#### **5.4 Rekomendasi Untuk Penelitian Selanjutnya**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka Peneliti dapat menjelaskan beberapa saran yang dapat menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan, antara lain:

1. Akibat adanya pandemi Covid-19, membuat Peneliti tidak dapat memperoleh informasi yang lengkap dan mendalam tentang permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini. Oleh karena itu peneliti berharap pada penelitian selanjutnya akan memperdalam permasalahan yang ada di perusahaan.

2. Pada penelitian ini nilai R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0,292 atau (29,2%). Dimana hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variable *job insecurity* dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* kurang kuat. Maka dari itu, untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk memakai variabel lain yang memiliki pengaruh yang lebih kuat.
3. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan tempat penelitian yang sama namun dengan menggunakan variabel yang berbeda.