

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat Peneliti simpulkan bahwa secara empiris deskripsi, analisis data statistik, interpretasi dan analisis data yang telah dijabarkan pada bab-bab sebelumnya, maka Peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis yang pertama (H1) menunjukkan terdapat pengaruh langsung yang negatif dan signifikan antara *Psychological Contract Breach* terhadap Keterikatan Kerja dengan nilai *Original Sample* (O) sebesar -0,813 dan *T-statistic* > 1,96 yaitu sebesar 25,861. Hal ini dapat diartikan bahwa segala bentuk pelanggaran kontrak psikologis yang dilakukan oleh para atasan di PT Serasi Tunggal Mandiri memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap Keterikatan Kerja karyawan (staf) pada PT Serasi Tunggal Mandiri.
2. Hasil uji hipotesis yang kedua (H2) menunjukkan terdapat pengaruh langsung yang negatif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Keterikatan Kerja dengan nilai *Original Sample* (O) sebesar -0,712 dan *T-statistic* > 1,96 yaitu sebesar 37,388. Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki oleh para karyawan (staf) di PT Serasi Tunggal Mandiri memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap Keterikatan Kerja karyawan (staf) pada PT Serasi Tunggal Mandiri.

3. Hasil uji hipotesis yang ketiga (H3) menunjukkan terdapat pengaruh langsung yang negatif dan signifikan antara *Psychological Contract Breach* terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai *Original Sample* (O) sebesar -0,837 dan *T-statistic* > 1,96 yaitu sebesar 30,119. Hal ini dapat diartikan bahwa segala bentuk pelanggaran kontrak psikologis yang dilakukan oleh para pemberi kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan (staf) pada PT Serasi Tunggal Mandiri.
4. Hasil uji hipotesis yang keempat (H4) menunjukkan terdapat pengaruh langsung yang negatif dan signifikan antara *Psychological Contract Breach* terhadap Keterikatan Kerja dimediasi oleh Kepuasan Kerja dengan nilai *Original Sample* (O) sebesar -0,847 dan *T-statistic* > 1,96 yaitu sebesar 22,182. Hal ini dapat diartikan bahwa segala bentuk pelanggaran kontrak psikologis yang dilakukan oleh para atasan di PT Serasi Tunggal Mandiri memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap Keterikatan Kerja melalui mediasi Kepuasan Kerja karyawan (staf) pada PT Serasi Tunggal Mandiri.

B. Implikasi

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa instrument item pernyataan yang mempunyai nilai tertinggi pada penelitian yaitu WE3, PCB1 dan JS3, “Saya bertanya kepada rekan kerja atau pimpinan jika belum paham mengenai pekerjaan”; “Saya tidak bisa menunjukkan kompetensi yang saya miliki”; dan “Saya menerima gaji yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan”. Responden menganggap bahwa karyawan pada perusahaan tersebut

belum mampu menunjukkan kompetensi yang mereka miliki karena pengingkaran janji yang mereka alami di tempat kerja, ini merupakan hal yang negatif karena suatu bentuk pelanggaran kontrak psikologis yang terjadi ditempat kerja akan berakibat buruk terhadap beberapa aspek dalam suatu pekerjaan. Kemudian berdasarkan pada instrumen keterikatan kerja, karyawan merasa terlibat aktif dalam bertanya kepada rekan kerja maupun kepada atasannya ketika mereka belum memahami suatu tugas atau uraian pekerjaan, hal ini merupakan positif karena keterikatan kerja para karyawan dapat meningkat secara bertahap. Kepuasan kerja para karyawan juga dikatakan kurang baik, karena karyawan belum menerima imbalan yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan. Aspek kepuasan yang negatif ini akan berdampak pada keterikatan kerja karyawan pada suatu pekerjaannya.

Selain itu, Kepuasan Kerja ini juga memediasi hubungan pengaruh *Psychological Contract Breach* terhadap Keterikatan Kerja. Apabila perusahaan ingin meningkatkan Keterikatan Kerja pada karyawan maka organisasi/perusahaan perlu memahami tentang pentingnya komitmen dan janji atau kesepakatan yang telah dibuat untuk karyawannya. Pendekatan aktif dapat meminimalisir kemungkinan kerusakan yang disebabkan oleh adanya *psychological contract breach* atau pelanggaran kontrak psikologis.

Organisasi harus berusaha untuk berkomitmen terhadap sumber daya mereka yang terbatas untuk meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini akan menyebabkan karyawan memiliki penyangga antara *psychological contract*

breach dan risiko tingkat keterikatan kerja yang berpotensi lebih rendah. Peningkatan tingkat kepuasan kerja karyawan akan memediasi efek *psychological contract breach* pada keterikatan kerja, sehingga mengurangi kemungkinan keterikatan kerja yang buruk.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, Peneliti menyadari bahwa Peneliti mengalami beberapa kesulitan/keterbatasan yang mengakibatkan bahwa akan dirancangan penelitian lanjutan. Hal tersebut dapat Peneliti pastikan, mengingat masih begitu banyak kekurangan pada penelitian ini, diantaranya yaitu:

- 1) Variabel dependen Keterikatan Kerja tidak hanya dipengaruhi oleh *Psychological Contract Breach* dan Kepuasan Kerja, melainkan masih banyak faktor-faktor lain yang bisa mempengaruhi Keterikatan Kerja;
- 2) Keterbatasan biaya yang dikeluarkan Peneliti hingga waktu untuk melakukan penelitian ini membuat Peneliti tidak dapat memaksimalkan hasil dari penelitian ini;
- 3) Hasil penelitian ini juga tidak sepenuhnya bisa diaplikasikan terhadap perusahaan lain yang mempunyai karakteristik yang berbeda dengan karakteristik obyek penelitian ini.

D. Rekomendasi Bagi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan dari kesimpulan dan implikasi diatas, Peneliti akan memberikan beberapa saran yang diharapkan bisa menjadi referensi dan masukan yang bermanfaat, yaitu sebagai berikut:

- 1) Demi keterbaruan sebuah penelitian yang selanjutnya, alangkah lebih baik apabila populasi atau sampel yang di ambil adalah perusahaan-perusahaan yang bergerak dibidang yang berbeda, misalnya menggunakan perusahaan jasa, perusahaan dagang, perusahaan manufaktur, perusahaan milik negara (BUMN), kementerian negara, dan bidang lainnya yang dapat memudahkan Peneliti selanjutnya menentukan sampel dan solusi dari setiap permasalahan.
- 2) Berdasarkan pada hasil penelitian ini, bahwa besarnya pengaruh *psychological contract breach* terhadap keterikatan kerja dimediasi oleh kepuasan kerja adalah 22,182 dan sisanya adalah dipengaruhi oleh variabel lainnya. Peneliti-peneliti dimasa depan yang tertarik untuk mengambil topik penelitian yang serupa, disarankan agar menggunakan faktor-faktor pengaruh lainnya yang diprediksi bisa mempengaruhi keterikatan kerja seperti motivasi kerja, iklim organisasi, dukungan organisasi, *locus of control* dan lain sebagainya.