

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskripsi, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi adalah suatu sikap karyawan terhadap organisasi yang mencakup identifikasi, keterlibatan, serta adanya bentuk loyalitas untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi.
2. Komitmen organisasi memiliki indikator identifikasi yang memperoleh skor terbesar dibandingkan dengan dua indikator lainnya yaitu dengan skor sebesar 2186 (34,52%) yang memiliki sub indikator nilai-nilai dengan skor sebesar 1470 (22,56%) dan tujuan perusahaan dengan skor 718 (18,37%), indikator keterlibatan memperoleh skor 781 (32,90%) dengan sub indikator terlibat dalam tugas-tugas organisasi sebesar 779 (19,23%) dan untuk skor indikator loyalitas sebesar 2578 (32,58%) dengan sub indikator setia terhadap organisasi dengan skor 1623 (20,76%) dan sub indikator memenuhi kepentingan organisasi dengan skor 958 (18,38%).
3. Ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) adalah persepsi karyawan mengenai ketidakpastian (*uncertainty*) pada kondisi pekerjaan di masa depan yang terjadi di dalam perusahaan tempatnya bekerja. Adanya

outsourcing, merger, downsizing, reorganisasi, teknologi baru dan bahaya yang memberikan ancaman secara fisik sebagai sumber ancaman bagi karyawan sangat mempengaruhi komitmen organisasi. Kompetisi yang ketat dan strategi eksternal dari perusahaan juga menyebabkan semakin meningkatnya rasa tidak aman dan rasa tidak pasti dalam diri karyawan. Hal ini yang menyebabkan individu merasa tidak aman terhadap masa depan pekerjaannya.

4. Ketidakamanan pekerjaan memiliki satu indikator yaitu ketidakpastian (*uncertainty*) dengan sub indikator kondisi pekerjaan dimasa depan mempunyai skor rata-rata sebesar 30,6%, sub indikator kejadian dimasa depan mempunyai skor rata-rata sebesar 34,6% dan sub indikator pendapatan 34,8%. Oleh karena itu, dari ketiga sub indikator yang diuraikan dapat disimpulkan bahwa sub indikator pendapatan sangat memegang peranan penting dan memiliki skor rata-rata pernyataan yang paling besar dibandingkan dengan sub indikator lainnya.
5. Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat hubungan yang negatif antara ketidakamanan pekerjaan dengan komitmen organisasi pada karyawan PT Yasa Industri Nusantara di Jakarta.
6. Perhitungan koefisien korelasi *Product Moment* dengan persamaan regresi sederhana didapat $\hat{Y} = 87,21 - 0,475X$ memperoleh hasil $r_{hitung} (r_{xy}) = -0,479$ sehingga menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X (ketidakamanan pekerjaan) dengan variabel Y (komitmen

organisasi), maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi ketidakamanan pekerjaan maka akan semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki karyawan.

7. Hasil Perhitungan Determinasi bahwa komitmen organisasi karyawan PT Yasa Industri Nusantara dapat dipengaruhi oleh variabel ketidakamanan pekerjaan sebesar 22,96% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan bahwa ketidakamanan pekerjaan dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan PT Yasa Industri Nusantara di Jakarta. Dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah ketidakamanan pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen organisasi.

Indikator ketidakpastian dengan sub indikator pendapatan mempunyai skor rata-rata sebesar 34,8% memegang peranan penting dalam ketidakamanan pekerjaan, karena memiliki skor yang paling besar dibandingkan dengan sub indikator lainnya.

Dalam hal ini ketidakpastian akan pendapatan bagi seorang karyawan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi komitmen organisasi mereka terhadap perusahaan. Seorang karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sangat bergantung pada pendapatan yang diterimanya. Oleh karena itu, kebijakan perusahaan dalam menangani ketidakpastian pendapatan yang dirasakan

karyawannya perlu ditindaklanjuti guna meningkatkan kinerja mereka dan tentunya akan mempengaruhi komitmen organisasi mereka terhadap perusahaan.

Ketidakamanan pekerjaan memiliki peranan yang cukup penting dalam hubungannya dengan komitmen organisasi. Semakin rendah tingkat ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawannya.

Meskipun bukan hanya faktor ketidakamanan pekerjaan saja yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan PT Yasa Industri Nusantara di Jakarta, karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Namun penelitian ini telah dapat membuktikan secara empiris bahwa ketidakamanan pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

C. Saran

Berdasarkan dari implikasi penelitian di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain:

1. Bagi perusahaan hendaknya memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi misalnya, terhadap kondisi ketidakpastian yang dirasakan karyawannya. Dalam hal ini rasa ketidakamanan pekerjaan yang menyebabkan perasaan tegang, gelisah dan khawatir terhadap kesinambungan pekerjaan mereka di dalam perusahaan.
2. Perlu adanya peningkatan dalam pengembangan karir maupun pelatihan-pelatihan di dalam perusahaan, sehingga memungkinkan karyawan untuk

meningkatkan kinerja mereka terhadap perusahaan. Dengan demikian komitmen organisasi mereka akan semakin tinggi terhadap perusahaan.

3. Bagi karyawan, hendaknya lebih meningkatkan kemampuan dengan mengembangkan potensi yang dimiliki serta selalu berusaha melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan perusahaan.
4. Bagi Pimpinan Perusahaan, hendaknya menerapkan kebijakan-kebijakan untuk mengurangi atau meminimalkan rasa ketidakamanan pekerjaan guna meningkatkan komitmen organisasi mereka terhadap perusahaan.
5. Bagi peneliti lain yang ingin mengetahui lebih dalam mengenai komitmen organisasi agar dapat terus menggali faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Sehingga nantinya penelitian akan lebih berkembang dan bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.