

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data, analisis deskripsi, dan pengolahan data statistik, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa:

1. Ada pengaruh positif yang signifikan antara ketidakamanan pekerjaan terhadap keinginan berpindah pada karyawan RS Ketergantungan Obat. Artinya, jika ketidakamanan pekerjaan tinggi maka keinginan berpindah karyawan juga tinggi, dan sebaliknya, semakin rendah ketidakamanan pekerjaan maka akan semakin rendah pula keinginan berpindahnyanya.
2. Ada pengaruh negatif yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap hasil keinginan berpindah pada karyawan RS Ketergantungan Obat. Artinya, jika semakin tinggi komitmen organisasi karyawan maka akan semakin rendah keinginan berpindah karyawan. dan pula sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi karyawan maka akan semakin tinggi keinginan berpindah karyawan.
3. Sedangkan pengaruh tidak langsung antara ketidakamanan pekerjaan terhadap keinginan berpindah pada karyawan RS Ketergantungan Obat yang dimoderatori oleh komitmen organisasi berkontribusi sebesar -0,077. Artinya ketidakamanan pekerjaan mempengaruhi keinginan berpindah dimoderatori oleh komitmen organisasi sebesar 7,7%.

4. Ada pengaruh yang signifikan antara ketidakamanan pekerjaan dan komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah karyawan. Kontribusi keinginan berpindah ditentukan secara simultan oleh ketidakamanan pekerjaan dan komitmen organisasi sebesar 31,8%. Melihat dari kontribusi pengaruh ketidakamanan pekerjaan dan komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah hanya 0,318 atau 31,8%, maka dapat disimpulkan bahwa ketidakamanan pekerjaan dan komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah karyawan RS Ketergantungan Obat Jakarta tergolong rendah.

B. Implikasi

Ketidakamanan pekerjaan dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap meningkat atau menurunnya keinginan berpindah pada karyawan RS Ketergantungan Obat di Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa kedua hal tersebut memiliki peranan yang penting dalam keinginan berpindah karyawan.

Berdasarkan rata-rata hitung skor sub indikator ketidakamanan pekerjaan, didapat sub indikator yang paling rendah adalah khawatir akan kelangsungan pekerjaan. Karyawan yang merasakan ketidakamanan pada pekerjaannya mengalami kekhawatiran terhadap pekerjaannya tersebut, karena tidak adanya harapan untuk masa depan pekerjaan yang mereka kerjakan, sehingga membuat karyawan berkeinginan untuk pindah dari RS Ketergantungan Obat

Sedangkan sub indikator yang paling rendah dari komitmen organisasi adalah kesamaan nilai. Ketidapkahaman dan ketidakseragaman antara nilai yang dianut oleh pribadi karyawan dengan nilai yang dianut oleh perusahaan menyebabkan

karyawan menjadi tidak bisa mengidentifikasi organisasi yang merak tempati. Ketidakseragaman ini yang membuat karyawan memiliki niatan untuk mencari alternative pekerjaan lain yang memiliki kesamaan nilai.

Keinginan berpindah karyawan RS Ketergantungs Obat Jakarta tidak hanya dipengaruhi oleh ketidakamanan pekerjaan dan komitmen organisasi saja, tetapi masih banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi. Oleh karena itu, sekiranya masih perlu diadakan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi keinginan berpindah. Namun, penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa ketidakamanan pekerjaan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi keinginan berpindah karyawan.

C. Saran

Berdasarkan dari implikasi penelitian di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan untuk masukan yang bermanfaat, yaitu sebagai berikut:

1. Organisasi diharapkan dapat memperhatikan ketidakamanan pekerjaan yang dirasakan karyawan. Menghilangkan rasa ketidakamanan dalam pekerjaan bisa dilakukan dengan cara mendengarkan keluhan para karyawan yang menganggap pekerjaannya tidak aman dan khawatir akan kehilangan pekerjaan tersebut.
2. Organisasi diharapkan dapat lebih mempertegas karyawan yang memiliki masalah dalam hal menyatukan persepsi atau tujuan Organisasi. Mengidentifikasi tujuan-tujuan Organisasi, memiliki kesamaan nilai,

melibatkan diri dalam hal tanggung jawab yang lebih serta loyalitas terhadap Organisasi bisa membantu untuk karyawan lebih komitmen terhadap organisasinya tersebut.

3. Bagi peneliti lain yang ingin mengetahui lebih dalam mengenai keinginan berpindah pada karyawan diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi keinginan berpindah sehingga penelitian selanjutnya lebih bermanfaat.