

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. KESIMPULAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan parsial antara *job insecurity* dan komitmen organisasi terhadap intensi *turnover* karyawan PT. Samsung Indonesia, serta Untuk mengidentifikasi penyebab yang paling kuat dalam mempengaruhi keinginan berpindah (intensi *turnover*) karyawan di PT. Samsung Indonesia. Populasi dan sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian penjualan dengan status kontrak yang berjumlah 93 orang. Sampel ditentukan dengan teknik *proportionate stratified random sampling* yaitu sampel yang diambil secara acak dan dibagi secara proporsional antara karyawan dengan status kontrak I dan II. Teknik pengumpulan data primer menggunakan kuesioner yang disebar kepada 93 responden yang telah ditetapkan sebagai sampel. Metode analisis menggunakan teknik analisis deskriptif (analisis tabulasi silang dan rentang skala kriteria), korelasi Rank Spearman dan uji t. Selanjutnya, hasil analisis disimpulkan sebagai berikut :

Ada hubungan yang positif dan signifikan antara *job insecurity* dengan intensi *turnover*. Nilai koefisien pada variabel *job insecurity* dengan level tidak aman menunjukkan nilai positif (0,647), mengindikasikan adanya hubungan yang searah antara *job insecurity* dan intensi *turnover*. Artinya kenaikan nilai *job insecurity* akan menaikkan level intensi *turnover*nya. Semakin tinggi *job insecurity*, maka akan semakin tinggi intensi untuk keluar dari pekerjaan.

Kesimpulan kedua adalah ada hubungan yang negatif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan intensi *turnover* karyawan. Hasil analisis korelasi Rank Spearman menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki hubungan negatif terhadap variabel intensi *turnover*. Nilai koefisien komitmen organisasi yang negatif (0,447) mengindikasikan adanya hubungan yang berbanding terbalik antara komitmen organisasi dan intensi *turnover*. Artinya kenaikan nilai komitmen organisasi akan menaikkan level intensi *turnover*nya, dari level intensi keluar dari pekerjaan ke level intensi untuk tetap bertahan di organisasi.

Hasil uji t signifikansi menyimpulkan bahwa seluruh hipotesis diterima. Artinya, hasil penelitian ini dinyatakan dapat digeneralisasi kepada populasi penelitian. Nilai t hitung variabel *job insecurity* adalah sebesar 8,183 sedangkan nilai t hitung variabel komitmen organisasi adalah sebesar 4,819, kedua nilai ini lebih besar dibanding dengan nilai t kritis (t hitung) yaitu sebesar 1,986, sehingga hipotesis penelitian yang menyatakan adanya hubungan antara *job insecurity* dengan intensi *turnover* dapat diterima, begitu juga dengan hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara komitmen dengan intensi *turnover* juga diterima berdasarkan parameter uji t. Berdasarkan hasil ini maka jelas, hubungan parsial antara *job insecurity* dengan intensi *turnover* terbukti lebih kuat dibandingkan dengan hubungan komitmen organisasi dengan intensi *turnover*, artinya, pengaruh terbesar seorang karyawan memutuskan untuk berniat keluar lebih banyak dipengaruhi oleh perasaan ketidakamanan atas status dirinya, baru kemudian karena komitmen organisasinya yang rendah.

Untuk meningkatkan komitmen organisasi sebagai salah satu cara mengurangi intensi *turnover* ada beberapa cara yang bisa ditempuh diantaranya pihak manajemen membantu karyawan mempelajari mengapa suatu kebijakan adalah penting, serta melakukan identifikasi terhadap persepsi karyawan terhadap kebijakan melalui diskusi, rapat dan interview. Kesempatan yang diberikan oleh pihak manajemen tersebut dapat meningkatkan rasa memiliki (*a feeling of ownering*) yang merupakan komponen pembentuk komitmen).

Karyawan bisa diinterview untuk menentukan persepsi atas kemampuan manajemen dalam menyelesaikan issue. Selain itu dapat dilakukan perubahan dalam variabel organisasi, seperti misalnya skala upah, diterimanya masukan-masukan karyawan dalam membuat perkembangan kebijakan dan lingkungan yang kondusif sehingga meningkatkan komitmen organisasi dan menurunkan intensi *turnover*.

5.2. SARAN

- a. Untuk penelitian lebih lanjut sebaiknya data yang diperoleh tidak hanya dari kuesioner. Hasil yang lebih baik mungkin bisa dilakukan dengan menggabungkan metode kuesioner dengan metode interview yang terstruktur, observasi dan sumber-sumber yang lain seperti rekan kerja (*peers*), bawahan, atasan dan supervisor.
- b. Berdasarkan kajian teoritis, nampaknya *job insecurity* dalam jangka panjang bisa mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. Jika *job insecurity* mempengaruhi komitmen, maka penelitian akan datang disarankan dilakukan dengan menggunakan analisis pemetaan jalur (*path*

analysis), untuk memilah pengaruh berbagai variabel terhadap timbulnya keinginan keluar atau bertahan dalam suatu pekerjaan.

- c. Perlu dilakukan persamaan dalam persepsi sebab dalam kasus ini timbul adanya perbedaan persepsi dalam memandang komitmen organisasi antara pihak karyawan dengan pihak manajemen. Karyawan menganggap bahwa loyalitas sudah menunjukkan komitmen, sementara pihak manajemen menganggap bahwa komitmen organisasi tidak hanya sekedar loyalitas namun juga melakukan pekerjaan seoptimal dan semaksimal mungkin. Penelitian lebih lanjut sebaiknya menyamakan persepsi antara pihak manajemen dengan karyawan dalam memahami makna komitmen.
- d. Variabel sikap yang lain perlu ditambahkan untuk mengetahui lebih mendalam penyebab intensi *turnover* bisa muncul. Misalnya komitmen yang didasarkan oleh rekan kerja (*peer-based commitment*, dimana karyawan terdorong oleh tekanan, status dan prestise bekerja di suatu perusahaan tertentu (Ajzen 1991)