

BAB V

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Simpulan

Penelitian ini mengkaji hubungan antara variabel *job insecurity*, *job satisfaction*, dan *job involvement*, yang dimoderasi oleh variabel *job involvement*. Hampir semua hipotesis dalam penelitian ini didukung. Kesimpulan dalam penelitian ini menjawab semua pertanyaan penelitian:

1. *Job insecurity* berpengaruh positif secara signifikan terhadap *job satisfactions* karyawan PT Basirih Industrial. Semakin kuat *job insecurity*, semakin kuat *job satisfactions*. Sebaliknya semakin lemah *job insecurity*, semakin lemah *job satisfactions*. Hasil analisis dari variabel *job insecurity* responden memiliki kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan baik untuk dalam waktu dekat dan khawatir tidak ada lagi kesempatan bekerja diperusahaan ini lagi.
2. *Job insecurity* berpengaruh negatif secara signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan PT Basirih Industrial. Semakin kuat *job insecurity*, semakin lemah *job satisfaction*. Hasil analisis dari variabel *job satisfaction* mayoritas responden merasa tidak puas dalam pekerjaannya. responden merasa puas apabila diberikan gaji dan tunjangan yang sesuai, supervisor yang kompeten dan memiliki rekan kerja yang baik.
3. *Job satisfaction* berpengaruh negatif secara signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan PT. basirih industrial. semakin kuat *job satisfaction*,

semakin lemah *job satisfaction*. Hasil analisis dari variabel *job satisfaction* menunjukkan responden memiliki keinginan yang besar dalam meninggalkan pekerjaan dan mencari pekerjaan di perusahaan lain.

4. *Job satisfaction* memediasi secara signifikan pengaruh *job insecurity* terhadap *job satisfaction* karyawan PT Basirih Industrial.
5. *Job involvement* tidak memoderasi pengaruh *job insecurity* terhadap *job satisfaction* secara signifikan pada karyawan PT Basirih Industrial. Tinggi/rendahnya *job involvement*, tidak menjadikan semakin kuat/lemahnya pengaruh *job insecurity* terhadap *job satisfaction*. Hasil analisis dari variabel *job involvement* menunjukkan responden merasa terikat terhadap pekerjaannya dan merasa pekerjaan yang mereka lakukan sesuatu yang sangat penting dihidupnya.
6. *Job involvement* memoderasi pengaruh *job insecurity* terhadap *job satisfaction* secara signifikan pada karyawan PT Basirih Industrial. Semakin tinggi *job involvement*, semakin kuat pengaruh *job insecurity* terhadap *job satisfaction*. Sebaliknya, semakin rendah *job involvement*, semakin lemah pengaruh *job insecurity* terhadap *job satisfaction*.

B. Implikasi

1. Implikasi Teoritis

Temuan ini berkontribusi dalam literatur *job insecurity*, *job satisfaction*, *job satisfaction* dan *job involvement*. Penelitian sebelumnya belum ada yang melakukan penelitian *job involvement* sebagai moderator terhadap *job insecurity* dan *job satisfaction*. Penelitian ini mengkonfirmasi

bahwa *job involvement* tersebut mampu memoderasi hubungan *job insecurity* dan *turnover intention*.

Aspek yang paling berpengaruh pada teori kontrak psikologis pada fenomena penelitian ini adalah aspek transaksional. Pada karyawan pabrik lebih berfokus pada pertukaran ekonomi, dimana pada kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan berfokus pada pertukaran ekonomi. Karyawan pabrik berorientasi pada hasil yang ia dapatkan atas kerja kerasnya seperti gaji, uang lembur dan insentif. Pada penelitian ini diketahui bahwa kepuasan kerja yang sangat rendah disebabkan oleh gaji yang dirasa tidak mampu mencukupi kehidupan mereka dan tidak sepadan atas kerja keras yang telah karyawan lakukan. Karyawan berhak untuk mendapatkan gaji atau imbalan yang sepadan atas kerja kerasnya. Karyawan yang kontrak psikologisnya terpenuhi maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan dan akan menurunkan *turnover intention*.

Aspek kedua dari teori kontrak psikologis yang berpengaruh pada penelitian ini adalah keseimbangan (*balance*). Karyawan pabrik merasa sulit untuk mendapatkan kesempatan jenjang karir yang baik dan kurangnya pengakuan atas kerja keras dan dukungan dari atasan/supervisor mampu menurunkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Karyawan yang telah bekerja keras selama bertahun-tahun tetapi mereka tidak diberikan kesempatan untuk mendapatkan posisi kerja itu sudah termasuk dalam pelanggaran kontrak psikologis.

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini memiliki implikasi praktis untuk perusahaan atau lembaga kerja lainnya sehubungan dengan menurunkan tingkat *job insecurity* dan *turnover intention* yang dapat merugikan perusahaan dengan lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan dan aspek-aspek yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

C. Keterbatasan Penelitian dan Rekomendasi

a. Bagi penelitian selanjutnya

1. Responden yang hanya 92 orang, artinya masih belum cukup untuk menggambarkan kondisi didalam perusahaan yang sebenarnya. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar dapat mengambil sampel yang lebih banyak, hal ini bertujuan untuk mendapatkan data yang lebih akurat.
2. Diharapkan mencoba variabel lain yang mungkin mempengaruhi dalam menurunkan tingkat *turnover intention*. Contohnya dukungan supervisor

b. Bagi Perusahaan

1. Diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Contohnya atasan / supervisor sebaiknya memberikan apresiasi dan perhatian kepada karyawan yang sudah melakukan pekerjaan dengan baik agar karyawan lebih merasa dihargai atas kinerjanya. Kemudian menimbang keputusan untuk memberikan kenaikan pada gaji /

tunjangan yang sesuai agar mereka dapat bersemangat dalam bekerja dan mampu meningkatkan kepuasan dalam bekerja.

2. Perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, lebih nyaman agar dapat menurunkan tingkat *turnover Intention* yang tinggi.
3. Memberikan kesempatan promosi untuk karyawan yang berkinerja baik.
4. Perusahaan sebaiknya mengusahakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja dan mampu melindungi hak-hak karyawan.

c. Bagi Dinas Terkait

1. Diharapkan pemerintah dan dinas ketenagakerjaan mampu memberikan pengarahan atau pembinaan kepada perusahaan-perusahaan tentang kebijakan-kebijakan yang mampu mensejahterakan karyawan/buruh. Kebijakan-kebijakan pengupahan yang sudah dibuat hendaknya diterapkan pada seluruh perusahaan, agar mampu mensejahterakan para karyawan contohnya seperti pengaturan upah minimum, pemerintah harus memperhatikan produktivitas pertumbuhan ekonomi agar kebutuhan para pekerja mampu tercukupi.
2. Pemerintah hendaknya melakukan pengawasan dan menegakan undang-undang tenaga kerja dan melindungi hak-hak pekerja.