

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Kesimpulan

Penelitian ini mengeksplorasi dan memperluas model teoritis yang membahas pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja dengan kepribadian proaktif dan dukungan organisasi yang dirasakan sebagai variabel moderasi. Meskipun beberapa hipotesis tidak didukung, penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang luas tentang beberapa hubungan, yaitu:

1. Ketidakamanan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Lebih lanjut, arah hubungan kedua variabel tersebut berpengaruh negatif. Artinya, ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan hubungan mereka negatif yaitu semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja.
2. Kepribadian proaktif tidak memoderasi secara signifikan pada pengaruh negatif ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja. Namun, ketika kepribadian proaktif bertindak sebagai variabel moderasi pada pengaruh negatif ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja, hubungan kedua variabel ini menjadi positif. Karyawan proaktif cenderung mengambil inisiatif, mencari peluang, dan mengambil tindakan untuk mempengaruhi lingkungannya. Artinya, karyawan yang memiliki kepribadian proaktif, meskipun memiliki rasa ketidakamanan kerja yang tinggi mereka juga memiliki kepuasan kerja yang tinggi.
3. Dukungan organisasi yang dirasakan memoderasi secara signifikan pada pengaruh negatif ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja. Sebagai variabel moderasi, dukungan organisasi yang dirasakan berperan dalam melemahkan efek negatif pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja. Artinya, karyawan yang merasakan adanya dukungan organisasi, meskipun memiliki rasa ketidakamanan kerja yang tinggi mereka juga memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Dengan adanya efek moderasi dari

dukungan organisasi yang dirasakan ini, tampaknya hal ini menurunkan rasa tidak aman bagi karyawan.

B. Implikasi

1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini berkontribusi pada literatur ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja dengan menambahkan variabel kepribadian proaktif dan dukungan organisasi yang dirasakan. Sebagai upaya dari keterbatasan pada penelitian sebelumnya, penelitian ini menghubungkan kepribadian proaktif dan dukungan organisasi yang dirasakan sebagai variabel moderasi. Adapun hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yaitu ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Zheng *et al.*, 2014).

Variabel kepribadian proaktif dan dukungan organisasi yang dirasakan berkontribusi dalam penambahan studi literatur saat ini. Hasil dari penelitian ini menunjukkan kepribadian proaktif tidak memoderasi secara signifikansi pada pengaruh negatif ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja. Namun, ketika kepribadian proaktif bertindak sebagai variabel moderasi pada pengaruh negatif ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja, hubungan kedua variabel ini menjadi positif. Selain itu, dukungan organisasi yang dirasakan menghasilkan hasil moderasi yang tinggi. Dukungan organisasi yang dirasakan berhasil memoderasi secara signifikansi pada pengaruh negatif ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja. Dukungan organisasi yang dirasakan dinilai menjadi variabel yang efektif dalam menaikkan kepuasan kerja pada karyawan tidak tetap.

2. Implikasi Praktis

Penelitian ini memiliki beberapa implikasi praktis yang dapat memberikan wawasan kepada perusahaan maupun praktisi manajemen sumber

daya manusia, terutama mengenai masalah ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja pada karyawan tidak tetap:

- a) Memberikan kepastian tentang kontrak kerja, terutama hal-hal sensitif seperti gaji ataupun tunjangan. Hal ini dapat dilakukan melalui perjanjian kerja bersama guna menurunkan rasa ketidakamanan karyawan, terutama karyawan tidak tetap. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan kesepakatan tertulis antara serikat pekerja atau serikat buruh dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban kedua belah pihak. Tujuan utama PKB adalah untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, seimbang, dan saling menguntungkan antara pekerja dan pengusaha. PKB juga bertujuan untuk meningkatkan produktivitas, kesejahteraan pekerja, dan kelangsungan usaha perusahaan.

Pihak-pihak yang berkepentingan dalam PKB meliputi tiga kelompok utama: pertama, pekerja yang diwakili oleh serikat pekerja atau serikat buruh; kedua, pengusaha atau manajemen perusahaan; dan ketiga, pemerintah sebagai regulator dan fasilitator. Serikat pekerja berperan memperjuangkan hak-hak dan kepentingan anggotanya, sementara pengusaha bertanggung jawab atas kelangsungan usaha dan pemenuhan kewajiban terhadap pekerja. Pemerintah, melalui instansi ketenagakerjaan, berperan dalam memastikan PKB sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan menjaga keseimbangan kepentingan semua pihak.

Berikut adalah tabel yang berisi materi-materi umum dalam Perjanjian Kerja Bersama:

Materi	Penjelasan
1. Pengakuan serikat pekerja	Klausul yang menetapkan pengakuan resmi terhadap serikat pekerja sebagai perwakilan karyawan dalam negosiasi dan pengelolaan hubungan industrial.
2. Keamanan serikat pekerja	1). Ketentuan yang melindungi keberadaan dan aktivitas serikat pekerja, termasuk perlindungan terhadap diskriminasi anti-serikat. 2). Memberikan kejelasan mengenai hak dan kewajiban dari berbagai status tenaga kerja

	Kontrak, Magang, Pekerja Permanen, Pekerja Percobaan.
3. Hak manajemen	Menegaskan hak-hak manajemen dalam mengelola perusahaan, seperti hak untuk mempekerjakan, mendisiplinkan, dan mengatur operasional bisnis.
4. Jam kerja	Mengatur jadwal kerja normal, termasuk durasi shift, istirahat, dan fleksibilitas waktu kerja.
5. Upah	Menetapkan struktur gaji, skala upah, evaluasi jabatan, dan prosedur kenaikan gaji.
6. Lembur	Mengatur ketentuan kerja lembur, termasuk perhitungan kompensasi lembur dan prosedur penugasannya.
7. Tunjangan	Merinci berbagai tunjangan yang diberikan kepada karyawan, seperti asuransi kesehatan, tunjangan hari raya, dan fasilitas lainnya.
8. Disiplin dan pemberhentian	Menetapkan prosedur disiplin progresif dan ketentuan untuk pemutusan hubungan kerja, termasuk hak-hak karyawan dalam proses tersebut.
9. Prosedur keluhan	Menguraikan mekanisme formal untuk menangani dan menyelesaikan keluhan karyawan, termasuk tahapan dan batas waktu penyelesaian.
10. Senioritas	Menjelaskan bagaimana masa kerja mempengaruhi keputusan dalam promosi, transfer, pembagian shift, dan pengurangan tenaga kerja.
11. Kesehatan dan keselamatan kerja	Menetapkan standar, prosedur, dan tanggung jawab untuk menjamin lingkungan kerja yang aman dan sehat.
12. Tidak ada pemogokan/penguncian	Kesepakatan untuk menghindari aksi industri seperti pemogokan atau penguncian selama masa berlakunya PKB.
13. Durasi perjanjian	Menentukan jangka waktu berlakunya PKB dan prosedur untuk pembaruan atau perubahan perjanjian.

Tabel ini mencakup berbagai aspek penting dalam hubungan kerja yang diatur dalam PKB. Materi dirancang untuk memberikan kejelasan dan kepastian hukum bagi kedua belah pihak, serta menciptakan kerangka kerja yang adil dan produktif.

- b) Karyawan selalu mencari cara baru untuk meningkatkan karirnya hal ini dapat dilakukan perusahaan dengan meningkatkan fasilitas agar menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, sehingga karyawan lebih termotivasi dan produktif.
- c) Organisasi yang menghargai kontribusi karyawan akan meningkatkan loyalitas dan retensi karyawan. Karyawan yang merasa dihargai cenderung lebih setia dan enggan meninggalkan perusahaan.
- d) Perusahaan perlu menciptakan transparansi pada proses promosi. Perusahaan dapat menjelaskan secara jelas dan terbuka mengenai kriteria dan proses promosi. Selain itu, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan memahami apa yang diperlukan untuk mendapatkan promosi bahwa prosesnya adil dan objektif.

C. Keterbatasan Penelitian dan Rekomendasi

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada responden penelitian yang didapatkan dengan masa kerja hanya 0 sampai dengan 5 tahun. Penelitian selanjutnya diharapkan mendapatkan karyawan tidak tetap dengan masa kerja lebih dari 5 tahun dan mencoba mengeksplorasi variabel lainnya yang berhubungan dengan ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja seperti pelatihan (Wulandari & Indartono, 2021).

Selain itu, penelitian ini hanya mencakup responden dengan karyawan tidak tetap. Pada penelitian selanjutnya diharapkan adanya responden dengan status lain seperti karyawan tetap atau pun karyawan *freelance* (*gig worker*). Sehingga peneliti dapat membandingkan hasil penelitian berdasarkan status kerjanya.