



BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh *job insecurity* terhadap, *job satisfaction*, *organizational commitment*, *job performance*, dan *intention to leave*. Dan dari hasil kuesioner dan uji analitik deskriptif yang dilakukan diketahui bahwa para pekerja di PD. Anarasa memiliki;

- a. Tingkat *job insecurity* dan komitmen kerja yang cukup tinggi
- b. Tingkat kepuasan dan *job performance* yang tinggi
- c. *Intention to leave* yang rendah.

Selain itu dari hasil analisis jalur didapati bahwa;

1. Model yang diajukan dalam penelitian ini sesuai dengan kata lain model yang diajukan berdasarkan teori sesuai dengan data yang diperoleh di lapangan, yang dalam hal ini adalah adanya jalur antara *job insecurity* terhadap *job satisfaction*, *organizational commitment*, *intention to leave*, dan *job performance*.
2. Variabel *job insecurity* tidak berpengaruh secara signifikan baik secara langsung maupun tidak langsung kepada variabel *job satisfaction*, *organizational commitment*, *job performance*, serta *intention to leave*. Yang menari dalam penelitian ini didapati bahwa insignifikansi pengaruh

job insecurity dikarenakan motivasi dari pekerja masih berorientasi kepada kebutuhan dasar yaitu kebutuhan fisiologi sehingga mereka belum memiliki dorongan untuk mencari kebutuhan yang lebih tinggi yaitu kebutuhan akan rasa aman (*security*). Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Maslow dalam teori hirarki kebutuhan, dimana ketika seseorang belum memenuhi kebutuhan dasar (kebutuhan fisiologi) maka orang tersebut cenderung untuk mendorong diri guna memenuhi kebutuhan dasar tersebut yang dalam penelitian ini terlihat dari tingkat *job satisfaction*, dan *job performance*, *organizational commitment* yang tinggi serta *intention to leave* yang rendah.

3. Variabel *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen kerja, dimana signifikansi variabel *job satisfaction* dipengaruhi oleh faktor gaji yang dari hasil wawancara tidak terstruktur ditemukan sebagai alasan para pekerja bekerja di PD. Anarasa. Selain itu hal ini sesuai dengan teori *job satisfaction* yang telah dikemukakan sebelumnya dimana ketika pekerja puas dengan pekerjaan mereka maka itu akan menjadi motivasi bagi pekerja untuk lebih *enggage* terhadap perusahaan atau dengan kata lain meningkatkan komitmen mereka terhadap perusahaan.
4. *Organizational commitment* berpengaruh signifikan terhadap variabel *job performance* dan *intention to leave*, dimana signifikansi pengaruh dari *organizational commitment* di perusahaan PD. Anarasa dapat diakibatkan oleh latar belakang dari para pekerja itu sendiri. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Zaac mengenai *organizational commitment*, dimana Zaac menjelaskan bahwa pekerja dengan latar belakang yang

rendah cenderung memiliki komitmen kerja yang tinggi dan cenderung tidak mencari pekerjaan di tempat yang lain

5.2 Rekomendasi

Dari penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa pengaruh *job insecurity* terhadap empat variabel lainnya tidak signifikan, sehingga walaupun kondisi kerja yang dihadapi pekerja di PD. Anarasa tidak aman (*insecure*), para pekerja di PD. Anarasa justru menunjukkan tingkat *job satisfaction*, *job performance*, serta *organizational commitment* yang tinggi, bahkan keinginan pekerja untuk keluar dari perusahaan (*intention to leave*) dari para pekerja cenderung rendah, yang lebih lanjut diketahui disebabkan oleh pengaruh gaji dan kebutuhan dari para pekerja serta terbatasnya lapangan pekerjaan yang dapat ditemukan oleh pekerja, itu sebabnya dari temuan ini berikut beberapa rekomendasi yang diberikan untuk perusahaan;

1. Perusahaan dapat membentuk sistem pemberian insentif bagi pekerja, yang diharapkan dapat menjaga komitmen dari pekerja terhadap perusahaan, serta mendorong kinerja dari para pekerja itu sendiri. Selain itu pemberian insentif atau bonus dianggap sesuai bagi perusahaan karena tidak membebani perusahaan karena tidak bersifat tetap dan mengikat, dan dapat disesuaikan dengan *job performance* dari para pekerja.
2. Perusahaan dapat memberikan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, tempat tinggal sementara, serta pelatihan-pelatihan guna meningkatkan

keterampilan pekerja dan membuat pekerja semakin merasa menjadi bagian dari perusahaan.

3. Perusahaan dapat membuat sistem penilaian *job performance* yang komprehensif sehingga perusahaan memiliki alat ukur yang akurat guna menilai kinerja para pekerja secara objektif, yang kemudian akan memungkinkan perusahaan untuk menyesuaikan antara pemberian gaji, insentif, dan fasilitas-fasilitas dengan kinerja yang diberikan oleh pekerja, yang akhirnya membuat perusahaan dapat menjaga kualitas dan efektifitas dari pekerja. Sehingga dengan demikian pekerja akan memiliki standar kerja yang jelas dan bersifat merata (berlaku untuk semua).

Rekomendasi bagi penelitian selanjutnya

1. Peneliti selanjutnya diharapkan memperluas populasi penelitian dengan membandingkan beberapa pekerja di berbagai perusahaan, sehingga mendapat gambaran yang jelas mengenai gambaran ketenagakerjaan yang ada di Indonesia
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan faktor-faktor yang mempengaruhi atau prekondisi dari variabel-variabel yang ada sehingga memberikan penjelasan yang lebih mendalam dan merinci
3. Peneliti selanjutnya dapat mencoba untuk menggunakan *structural equation modeling* yang merupakan bentuk lanjut dari analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini, hal ini bertujuan untuk meneliti faktor-faktor yang mungkin memberikan pengaruh terhadap variabel yang diteliti.

Rekomendasi bagi pemerintah;

1. Menyediakan pusat pelatihan guna meningkatkan spesifikasi serta keterampilan yang dimiliki oleh pekerja sehingga membuat pekerja memiliki posisi tawar-menawar yang lebih berimbang di dalam pasar tenaga kerja.

5.3 Implikasi

Dari kesimpulan serta rekomendasi yang diberikan, diharapkan penelitian ini akan memberikan implikasi sebagai berikut;

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan wawasan dan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan modal insani. Dimana dengan pemahaman yang lebih mendalam diharapkan perusahaan dapat menerapkan kebijakan serta strategi yang tidak hanya menjaga eksistensi perusahaan tetapi juga dapat memberikan kondisi yang lebih manusiawi bagi para pekerja, yang akhirnya tercipta hubungan kerja yang harmonis antara perusahaan dan pekerja yang ada di dalamnya.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan dasar untuk melakukan penelitian selanjutnya yang sejenis, khususnya mengenai perusahaan keluarga, serta pengaruh dari *job insecurity*.

3. Bagi pemerintah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai kondisi ketenagakerjaan yang ada di Indonesia, sehingga memungkinkan pemerintah untuk menyusun kebijakan serta strategi yang lebih efektif guna mewujudkan kondisi ketenagakerjaan yang lebih baik di Indonesia.

5.4 Keterbatasan

Pelaksanaan penelitian ini memiliki beberapa kekurangan dan keterbatasan sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya terbatas pada satu perusahaan keluarga yang terletak di kota Sumedang, Jawa Barat dengan jumlah pekerja sebanyak 70 orang.
2. Penelitian ini tidak menjelaskan secara terperinci mengenai faktor-faktor atau prekondisi yang turut mempengaruhi variabel-variabel yang diteliti.



DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252-276
- Ameen, Elsie C., Jackson Cynthia, Pasewark William R., dan Strawser Jerry R. 1995. "An Empirical Investigation of The Antecedents and Consequences of Job Insecurity on The Turnover Intentions of Academic Accountants". *Issues in Accounting Educations*. Vol.10. No.1. pp.65-82.
- Arregle, J.-L., Hitt, M. A., Sirmon, D. G., dan Very, P. (2007). The development of organizational social capital: Attributes of family firms. *Journal of Management Studies*, 44(1): 73–95.
- ASEAN Services Employees Trade Unions Council (ASETUC). (2014). *Between Flexibility and Security; The Rise of Non-Standard Employment in Selected ASEAN Countries*.
- Asian Development Bank & BPS-Statistik Indonesia (2011). *The Informal Sector and Informal Employment in Indonesia*.
- Ashford, S. J., Lee, C. & Bobko, P. (1989). Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32, 803-829
- Azoury, Andre., Lindos Daou., Dares Sleiaty. (2003). Employee Engagement in Family and Non-Family Firms. *International Strategic Management Review*, Vol. 1., 11-29.
- Benito, A. (2006) "Does job insecurity affect household consumption?". *Oxford Economic Papers-New Series*, 58: 157–181.
- Blau, G. (1994). Testing a two-dimensional measure of job search behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 59, 288-312.

- Burchell, B. (1994) "The effects of labour market position, job insecurity and unemployment on psychological health". In: D. Gallie, C. Marsh, and C. Vogler (eds). *Social Change and the Experience of Unemployment*. Oxford: Oxford University Press.
- Chen, M. et al. (2005). "The Progress of the World's Women 2005: Women, Work and Poverty, 2005", United Nations Development Fund for Women (UNIFEM). United Nations. New York.
- Cheng, G.H.L. & Chan, D.K.S. 2008. 'Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review', *Applied Psychology: An International Review-Psychologie Appliquee-Revue Internationale*, 57(2): 272-303.
- Coyle-Shapiro, Jacqueline A-M. dan Parzefall, M, (2008). *Psychological Contracts*. In: Cooper, Cary L. and Barling, Julian, (eds.) *The SAGE handbook of organizational behaviour*, SAGE Publications: London
- Creswell, John W. 2010. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Dasgupta, Sukti. (2001). *Employment Security: Conceptual and Statistical Issues*. (ILO; Geneva).
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being. Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (2), 155-177
- Dermawan Wibisono. 2002. *Riset Bisnis Panduan bagi Praktisi dan Akademis*. Jakarta:PT Gramedia Pustaka Utama.
- Edi Riadi (2013). *Aplikasi lisrel untuk penelitian analisis jalur*. ANDI : Yogyakarta.
- Graham Upton & Ian T. Cook (1996) *understanding statistic*. (OUP : Oxford)
- Greenhalgh, L. & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of management review*, 9 (3),438-448.

- Golsch, K. (2003) ‘Employment flexibility in Spain and its impact on transitions to adult.
- Huang, G.-H., Lee, C., Ashford, S., Chen, Z. & Ren, X. 2010. ‘Affective job insecurity. A mediator of cognitive job insecurity and employee outcomes relationships’, *International Studies of Management and Organizations*, 40(1): 20–39.
- Huang, G.-H., Niu, X., Lee, C. & Ashford, S. 2012. ‘Differentiating cognitive and affective job insecurity: Antecedents and outcomes’, *Journal of Organizational Behavior*, 33: 752– 769.
- Huitfeldt, Sida Henruk, & Johannes jutting. (2009) *Informality and Informal Employment*. (OECD Development Centre).
- Hulin, C. L., & Judge, T. A. (2003). Job attitudes. In W. C. Borman, D. R. Liden, & R.J. Klimoski (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 255-276). Hoboken, NJ: Wiley.
- International Labour Organization. (2012). *Statistical Update on Employment in the Informal Economy*. http://laborsta.ilo.org/informal_economy_E.html
- International Labour Organization (2015). *Labour and Social Trends in Indonesia 2014 – 2015; Strengthening Competitiveness and Productivity Through Decent Work*.
- International Labour Organization. (2012). *Labour and Social Trends in Indonesia 2011; Promoting Job-rich Growth in Provinces*.
- Ito, J.K. & Brotheridge, C.M. 2007. ‘Exploring the predictors and consequences of job insecurity’s components’, *Journal of Managerial Psychology*, 22(1): 40–64.
- Jaros, Stephen. (2007). *Meyer & Allen. Model of Organizational commitment: Measurement Issues*.

- Jian Li, Liangtie Dai. (2015). *A Review of Psychological Contract*, Guangzhou : Jinan University.
- John P. Campbell, dan Brenton M. Wiernik (2015) "*The Modeling and Assessment of Work Performance*".
- Judge, Timothy A. & Ryan Klinger. (1991). *Job satisfaction; Subjective Well-Being at Work*.
- Kekesi, Elias Kodjo, & Collins Badu Agyemang. (2014) *Perceived Job Insecurity and Psychological Distress : the Moderation Role of Work Values*.
- Locke E. A. (1976). The Nature and Causes of *Job satisfaction*. In M. D. Dunnette (Ed.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1343). Chicago: Rand McNally
- M., Man, Modrak V., Dima I.C., Pachura P. (2011) *A Theoretical Approach to the Job satisfaction*. Polish Journal Of Management Studies, Vol. 04.
- Maslow, H. (1954). "*Motivation and personality*". (Harper & Row).
- Mathieu, J. and Zajac, D. (1990). "*A review of meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment*". *Psychological Bulletin*, Vol. 108 No. 2, pp. 171-94
- Meyer J and Allen N (1997), "*Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*", Sage Publications.
- Mohammad Ali Kashefi, Reza Mahjoub Adel, Hasan Rahimi Ghasem Abad, Mohammad Bagher Hesabi Aliklayeh, Hojjat Keshavarz Moghaddam, Ghasem Nadimi. (2013). *Organizational commitment and Its Effects on Organizational Performance*. Rasht Branch; Islamic Azad University.
- Mowday, R. T., Steers, K.M., & Porter, L. M. 1979. The measurement of *organizational commitment*. *Journal of Vocational Behavior*, 14: 224-247.

- N. Kraiczy. (2013). *Inovations in Small and Medium-Sized Family businesss; an Analysis of Innovation Related Top Management Team Behaviours and Family-Firm Specific Characteristic.*
- Nehmeh, Raya. (2009). *What is Organizational commitment, Why Should Managers Want it in Their Work Force and is there Any Cost Effective Way to Secure it?.*
- Noe, Raymond A., John R. Jollenbeck, Barry Gerhart, & Patrick M. Wright. (2008). *Human Resource Management; Gaining a Competitive Advantage.* (New York : McGraw-Gill)
- Nolan, J. P., Wichert, I. C. and Burchell, B. J. (2000) Job insecurity, psychological well-being and family life. In: E. Heery and J. Salmon (eds). *The Insecure Workforce.* London: Routledge.
- Norizan Ismail (2012) *Organizational commitment And Job satisfaction Among Staff Of Higher Learning Education Institutions In Kelantan.*
- Pension Publication Limited (2013). *Benefit and Compensation International: Total Remuneration and Pension Investment.*
- Probst, T.M. 2003. 'Development and validation of the Job Security Index and the Job Security Satisfaction scale: A classical test theory and IRT approach', *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76: 451-467.
- Reichers, A. E. (1986). Conflict and *organizational commitment.* *Journal of Applied Psychology*, 71,508-514.
- Saeed, Iqra., Momina Waseem. & Sidra Sikander. (2014). *The Relationship of Turnover Intention with Job satisfaction, Job performance, Leader Member Exchange, Emotional Intelligence and Organizational commitment* *International Journal of Learning & Development.*
- Sekaran, Uma. (2003). *Research method for business: A skill building approach,* 4th edition, John Wiley & Sons.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta

Tagiuri R., dan Davis J. (1996). *Bivalent Attributes of the Family Firms*. *Family Business Review* 9(2): 199-208.

Wichert, I. (2002) Job insecurity and work intensification: the effects on health and well-being. In: B. Burchell, D. Lapido, and F. Wilkinson (eds). *Job Insecurity and Work Intensification*, pp. 92–111. London: Routledge.

World Bank. *Concept of Informal Sector*.
<http://lnweb90.worldbank.org/eca/eca.nsf/1f3aa35cab9dea4f85256a77004e4ef4/2e4ede543787a0c085256a940073f4e4>.

World Bank, *population ranking*, <http://data.worldbank.org/data-catalog/Population-ranking-table>.