

BAB 5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Setelah melakukan analisa terhadap angket yang mengukur kepuasan kerja, *job security*, dan *job dependence* pegawai PT Chevron Pacific Indonesia Operasi Sumatera dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Mengacu pada teori yang diungkapkan oleh Ashford, Lee, dan Bobko (1989) terdapat 5 hal atau faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seorang pegawai yaitu pekerjaan itu sendiri, *pay*, *supervision*, *chances of career development*, dan *co-worker*. Yang dimaksud dengan pekerjaan itu sendiri adalah berbagai aspek yang ada didalam pekerjaan itu yaitu kejelasan mengenai pekerjaan itu sendiri, kesempatan untuk belajar melalui pekerjaan tersebut, menarik atau tidaknya pekerjaan tersebut bagi karyawan, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Lalu *supervision* adalah bagaimana pengawasan seorang atasan terhadap bawahannya apakah berada pada intensitas yang tepat atau sesuai dengan kebutuhan bawahannya atau tidak. *Pay* adalah gaji atau intensif yang diterima pegawai, jika pegawai tersebut puas dan merasa adil terhadap gaji atau upah yang dia terima. Selanjutnya adalah *chances of career development* yaitu apakah seorang pegawai masih melihat adanya kesempatan promosi atau kesempatan berkarir di perusahaan tempat dia bekerja. Yang terakhir adalah *co-worker*, yaitu bagaimana hubungan seorang pegawai dengan kolega atau rekan kerjanya. Secara keseluruhan kepuasan kerja pegawai PT Chevron Pacific Indonesia Operasi Sumatera sudah baik. Jika dilihat dari faktor-faktor yang sudah dijabarkan sebelumnya hampir semua faktor tersebut menunjukkan kepuasan kerja pegawai PT Chevron Pacific Indonesia Operasi Sumatera pada tingkat “Tinggi” hanya faktor *chances of career development* yang menunjukkan tingkat “cukup tinggi”.
2. Ada empat faktor yang mempengaruhi *job security*, yang pertama adalah konflik peran yaitu kemudahan dalam menentukan tugas mana yang harus dikerjakan terlebih dahulu oleh pegawai tersebut ketika dia memiliki lebih dari satu tugas. Yang kedua kejelasan peran, apakah tanggung jawab dan wewenang pegawai

tersebut jelas atau tidak. Lalu perubahan organisasi yaitu kejadian apa saja yang akan mempengaruhi sikap dan perilaku pegawai. Yang terakhir adalah *locus of control* atau anggapan pegawai tentang penyebab keberhasilannya dan perilaku kerjanya. Dilihat dari aspek-aspek tersebut tingkat *job security* pegawai PT Chevron Pacific Indonesia Operasi Sumatera rendah, kecuali untuk aspek konflik peran yang menunjukkan tingkat *job security* yang cukup tinggi. Ini perlu diberikan perhatian lebih oleh manajemen PT Chevron Pacific Indonesia Operasi Sumatera.

3. *Job dependence* adalah ketergantungan seorang pegawai terhadap pekerjaannya saat ini yang dapat dipengaruhi dua aspek yaitu *employability* dan *economic need* (Sora, Caballer, & Peiro, 2010). Pegawai PT Chevron Pacific Indonesia Operasi Sumatera memiliki tingkat ketergantungan terhadap pekerjaannya yang cukup tinggi

Pada PT Chevron Pacific Indonesia Operasi Sumatera teori yang di kemukakan oleh Sora, Caballer, dan Peiro tidak dapat dibuktikan karena tidak ditemukan pengaruh *job dependence* sebagai variabel moderating. Penulis membuat model penelitian baru dimana *job dependence* juga menjadi variabel independen yang mempengaruhi kepuasan kerja. Ditemukan pengaruh signifikan antara *job security* dan *job dependence* terhadap kepuasan kerja pegawai PT Chevron Pacific Indonesia Operasi Sumatera.

5.2 Saran

Berdasarkan penarikan kesimpulan diatas penulis mencoba memberikan saran kepada manajemen PT Chevron Pacific Indonesia Operasi Sumatera agar dapat membantu memberikan alteratif penyelesaian masalah yang ada di PT Chevron Pacific Indonesia Operasi Sumatera. Saran yang dapat penulis berikan kepada manajemen adalah

1. PT Chevron Pacific Indonesia Operasi Sumatera harus mampu mempertahankan tingkat kepuasan pegawainya seperti sekarang dan akan lebih baik lagi jika dapat ditingkatkan khususnya pada aspek *chances of career development*. Diharapkan PT Chevron Pacific Indonesia Operasi Sumatera bisa memberikan kesempatan bagi para pegawainya untuk terus

mengembangkan karir dan terus belajar. Saran yang dapat penulis berikan dalam meningkatkan aspek tersebut adalah ketika PT Chevron Pacific Indonesia Operasi Sumatera sudah mendapatkan kepastian mengenai kontrak di Indonesia, PT Chevron Pacific Indonesia mulai memberikan pelatihan lagi kepada para pegawainya dan memberikan arahan mengenai perubahan yang terjadi di perusahaan tersebut. Ketika sudah ada kepastian mengenai keberlangsungan PT Chevron Pacific Indonesia, manajemen juga dapat mulai mengembalikan hal-hal yang sebelumnya dihapuskan.

2. Tingkat *job security* pegawai PT Chevron Pacific Indonesia Operasi Sumatera berada ditingkat yang cukup buruk sehingga butuh ditingkatkan lagi. Pernyataan “Saya tidak yakin akan keberlangsungan pekerjaan saya 2 sampai 3 tahun yang akan datang” memiliki nilai paling buruk sehingga dapat diberikan perhatian lebih terhadap aspek ini. Sebaiknya manajemen PT Chevron Pacific Indonesia memberikan kepastian bagi para pegawainya mengenai keberlangsungan PT Chevron Pacific Indonesia dan pekerjaan para pegawainya dan mencoba mengklarifikasi isu atau berita yang ada. PT Chevron Pacific Indonesia Operasi Sumatera juga dapat meminimalisir dampak perubahan organisasi terhadap *job security* pegawainya. Hal ini akan sangat penting karena ketika *job security* seorang pegawai meningkat maka kepuasan kerja pegawai tersebut pun akan meningkat dan jika terlalu lama dibiarkan berada di tingkat yang rendah maka secara jangka panjang akan menyebabkan turunnya kepuasan kerja pegawai.
3. PT Chevron Pacific Indonesia Operasi Sumatera harus dapat mempertahankan tingkat *job dependence* pegawainya. Salah satu tindakan yang dapat dilakukan oleh PT Chevron Pacific Indonesia Operasi Sumatera adalah dengan meningkatkan kontribusi gaji yang diberikan perusahaan kepada pegawainya dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari pegawai tersebut. Tindakan lain yang dapat dilakukan adalah jika PT

Chevron Pacific Indonesia tidak dapat memperpanjang kontraknya di Indonesia maka perusahaan dapat memberikan alternatif pekerjaan kepada para pegawainya seperti mempekerjakan mereka di anak perusahaan PT Chevron Pacific Indonesia atau dengan cara meningkatkan keahlian dan pengetahuan para pegawainya agar para pegawai tersebut dapat menemukan pekerjaan baru dengan lebih mudah.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2015). *Analisa Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Artz, B., & Kaya, I. (2014). The Impact of Job Security on Job Satisfaction in Economic Contractions Versus Expansions. *Applied Economics*, 2873-2890.
- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Ashford, S., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity. *The Academy of Management Journal*, 803-829.
- Borg, I., & Elizur, D. (1992). Job Insecurity: Correlates, Moderators and Measurement. *International Journal of Manpower*, 13-26.
- Chevronindonesia.com/about*. (t.thn.). Diambil kembali dari www.chevronindonesia.com.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2002). *Organizational Behavior At Work*. New York: Mc Graw - Hill.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2002). *Understanding and Managing Organizational Behaviour*. New Jersey: Prentice Hall.
- Gewati, M. (2017, 08 28). *Ekonomi.kompas.com/ekonomi*. Diambil kembali dari Kompas.com: <https://ekonomi.kompas.com/read/2017/08/28/112100226/masihkah-industri-hulu-migas-berperan-penting-untuk-pembangunan>
- Gibson, J. L. (1996). *Organizations : Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (2002). Job Insecurity: Towards Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 438-448.
- Hasibuan, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Heaney, C., Israel, B., & House, J. (1994). Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health. *Social Science &*, 1437-1437.
- Indonesia-investment.com/id/Bisnis*. (2016, 7 6). Diambil kembali dari Indonesia-investment.com: <https://www.indonesia-investments.com/id/bisnis/komoditas/minyak-bumi/item267?>
- Keitner, R., & Kinicki, A. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, F. (2010). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Riduwan. (2005). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior*. San Diego: Prentice Hall.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2010). *Research Method for Business : A Skill Building Approach*. New York: John Wiley.
- Sensol, F. (2009). The Effectof Job Security on the Perception of External Motivational Tools. *Jurnal of Economic and Social Studies*, 50-72.
- Smithson, J., & Lewis, S. (2000). Is job insecurity changing the psychological contract? *Personnel Review*, 680-702.
- Sora, B., Caballer, A., & Peiro, J. M. (2010). The consequences of job insecurity for employees: The moderator role of job dependence. *International Labour Review*, 59-72.
- Surowati, E. (2016, 01 28). *ekonomi.kompas.com/bisnis*. Diambil kembali dari Kompas.com: <https://ekonomi.kompas.com/read/2016/01/28/144000126/Soal.PHK.1.700.Karyawan.Ini.Penjelasan.Chevron.Indonesia>