

BAB V

PENUTUP

Bab ini merupakan kesimpulan dari hasil yang telah disajikan pada bab sebelumnya. Bab ini berisikan kesimpulan, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya. Penelitian ini akan merangkum dan membahas tujuan penelitian, yang mana tujuan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasional dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*.

5.1 Kesimpulan Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu Komitmen Organisasional, *Job Insecurity* dan *Turnover Intention*. Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner pada karyawan UMKM di Kota Padang.

Pada bab sebelumnya telah dijelaskan ada dua hipotesis yang diajukan dan hasil analisis menunjukkan bahwa semua hipotesis signifikan. Semua hipotesis adalah jawaban dari pertanyaan penelitian yang diajukan dalam penelitian ini. Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini yaitu:

1. Berdasarkan uji hipotesis, Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan dan berhubungan negatif terhadap *Turnover Intention*. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Komitmen Organisasi yang dimiliki oleh karyawan UMKM, maka semakin kecil keinginan karyawan tersebut untuk melakukan *turnover*. Pemilik ataupun manajer UMKM yang dapat menjaga tingkat Komitmen Organisasional karyawan pada level tinggi akan

memperoleh keuntungan yang maksimal dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

2. Berdasarkan uji hipotesis, *Job Insecurity* berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidaknyamanan dan ketidakamanan karyawan pada UMKM tempat bekerja maka akan semakin besar kecenderungan karyawan tersebut untuk melakukan *turnover*. Pemilik ataupun manajer UMKM harus dapat meminimalisir ketidakamanan karyawan dan memperhatikan factor yang dapat membuat karyawan merasa tidak aman pada perusahaan sehingga tingkat *turnover* dapat dijaga pada level terendah dan dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh UMKM.

5.2 Implikasi Penelitian

Berikut merupakan beberapa implikasi penting dalam penelitian ini :

1. Bagi Pelaku Usaha

Bagi manajer/pemilik UMKM di Kota Padang agar dapat menyadari pentingnya Komitmen Organisasional, dan mengetahui apa saja pengaruh-pengaruh yang ditimbulkan oleh *job insecurity*, menambah pengetahuan tentang pengelolaan karyawan dan memperhatikan aspek-aspek yang dapat meningkatkan kenyamanan karyawan dalam organisasi, sehingga karyawan merasa betah dalam perusahaan dan dapat meningkatkan tingkat komitmen karyawan dalam organisasi. Jika karyawan telah berkomitmen pada organisasi maka perasaan-perasaan tidak aman karyawan pada kestabilan



pekerjaannya dapat diantisipasi sehingga karyawan tidak memiliki keinginan untuk pindah pekerjaan ataupun keluar dari perusahaan tempat bekerja.

Pada penyebaran kuisioner di penelitian ini menemukan bahwa responden kebanyakan menyetujui pernyataan “Saya merasa bangga terhadap tempat saya bekerja” dan “Saya menganggap loyalitas itu penting” dengan jumlah rata rata 4,10 dan 4,05. Dapat disimpulkan bahwa jika karyawan berkomitmen terhadap organisasinya maka karyawan akan memiliki rasa kebanggaan dan loyalitas terhadap tempat bekerja. Maka dari itu pemilik ataupun manajer UMKM dapat memperhatikan hal-hal yang dapat menaikkan tingkat kepercayaan karyawan dan loyalitas dari karyawan tersebut, sehingga akan mengurangi terjadinya resiko karyawan melakukan *turnover*.

Sementara untuk rata-rata terendah ada pada pernyataan “Saya tidak tertarik pada tawaran lain yang mungkin lebih baik daripada tempat saya bekerja” dan “Saya berkeinginan untuk menghabiskan sisa karir pada tempat saya bekerja sekarang” dengan rata-rata 3,21 dan 3,22. Hal ini dapat menjadi pertimbangan bagi pemilik UMKM untuk memperhatikan hal-hal yang dirasa perlu untuk menjamin masa depan karyawan pada UMKM ataupun cara-cara untuk mempertahankan karyawan. Beberapa cara-cara ataupun hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan komitmen organisasi yaitu:



- 1.) Pemberian kesempatan-kesempatan untuk lebih berpartisipasi dalam perusahaan,
- 2.) Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan standar,
- 3.) Memberikan pengalaman-pengalaman yang baik dalam bekerja.
- 4.) Mempertahankan hal-hal yang baik dan menyempurnakan hal-hal yang dirasa belum sempurna

Hal ini dapat meningkatkan efisiensi dalam perusahaan sehingga perusahaan tidak perlu membuang-buang waktu dan sumber daya untuk mencari karyawan baru untuk mengisi posisi yang kosong karena ditinggalkan oleh karyawan yang melakukan *turnover*. Pemilik UMKM juga harus memperhatikan *job insecurity* yang terjadi pada karyawan didalam perusahaan, karena *job insecurity* mengurangi efisiensi dalam perusahaan dan dapat mengakibatkan hilangnya sumber daya manusia yang penting bagi perusahaan. Pada penelitian ini ditemukan bahwa kebanyakan responden menyetujui pernyataan “Menurut saya pekerjaan ini penting buat saya” dan “Saya gelisah dan tidak berdaya terhadap peristiwa-peristiwa yang akan mempengaruhi pekerjaan saya” dengan jumlah rata-rata sebanyak 3,83 dan 3,07.

Dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa gelisah dan tidak nyaman terhadap peristiwa-peristiwa yang mempengaruhi pekerjaan yang penting untuk mereka. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa hal, seperti terjadinya konflik kepentingan antara pemilik UMKM dan karyawan, ketidakjelasan posisi mereka pada pekerjaan, pemberian kompensasi yang

tidak adil, terancam pemberhentian secara sepihak, ataupun tidak adanya kuasa untuk memberikan perlawanan terhadap perilaku-perilaku yang merugikan karyawan. Pemilik ataupun manajer UMKM harus mewaspada hal ini, karena jika karyawan merasa *insecure* akan dapat memunculkan keinginan-keinginan untuk pindah ataupun keluar dari pekerjaannya. Beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mengurangi level *job insecurity* yaitu:

- 1.) Mempertahankan hal-hal yang baik dan menyempurnakan hal-hal yang dirasa masih belum baik,
- 2.) Meminimalisir terjadinya konflik-konflik yang mengganggu didalam perusahaan,
- 3.) Memperhatikan tingkat keamanan dan kenyamanan dalam pekerjaan sehingga karyawan merasa betah bekerja pada perusahaan,
- 4.) Memberikan peran yang jelas pada karyawan sehingga ketidakjelasan peran dapat dihindari.

2. Bagi Literatur Dan Area Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan perbandingan maupun referensi bagi peneliti-peneliti lain dalam meneliti dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasional dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada UMKM di Kota Padang, ataupun dengan menggunakan variable-variabel lain seperti lingkungan kerja, motivasi, kinerja, ataupun variable lain yang dirasa patut dan layak untuk diteliti.

3. Bagi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi dan digunakan sebagai dasar dalam proses pengambilan kebijakan mengenai peningkatan kualitas UMKM serta membantu meningkatkan pertumbuhan ekonomi terutama UMKM di Kota Padang. Contohnya memberikan sosialisasi terhadap pemilik / pengelola UMKM untuk lebih memperhatikan karyawan dan bagaimana cara mengelola sumber daya manusia yang ada pada perusahaan, dan mengadakan seminar-seminar yang membantu tumbuh kembang UMKM ataupun untuk yang baru mulai merintis usaha.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari hasil penelitian ini tidak sempurna dan memiliki keterbatasan-keterbatasan yang mungkin akan mempengaruhi hasil yang diinginkan. Oleh karena itu keterbatasan ini diharapkan lebih diperhatikan untuk penelitian yang akan datang. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Dalam penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel yaitu Komitmen Organisasional, *Job Insecurity* dan *Turnover Intention*. Jadi untuk penelitian selanjutnya, diharapkan mampu menggunakan variabel-variabel lain, yang mana ada banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention*, contohnya variable kepuasan kerja, lingkungan kerja, pengaruh kompensasi, pengaruh tingkat stress kerja, ataupun pengaruh pelatihan.

2. Jumlah sampel yang diambil hanya 125 responden saja dan belum dapat menggambarkan kondisi sesungguhnya dari pengaruh masing-masing variabel yang diteliti. Hal ini disebabkan karena kurangnya respon dari karyawan UMKM dan keterbatasan waktu penelitian.
3. Informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena tidak semua responden mendapat penjelasan secara mendetail dalam mengisi kuesioner.
4. Peneliti masih melakukan pengambilan sampel secara random. Jadi untuk penelitian selanjutnya, diharapkan penelitian lain dapat fokus pada segmen-segmen ataupun sector-sektor khusus, seperti sector pangan, sector industry kreatif ataupun sector-sektor lainnya yang dirasa menarik untuk diteliti.

5.4.Saran Penelitian

Berdasarkan hasil, kesimpulan, serta keterbatasan pada penelitian ini, maka ada beberapa saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya antara lain :

1. Dari pembahasan hasil penelitian bahwa masih ada variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention*, sehingga peneliti selanjutnya dapat mengidentifikasi variabel lain yang berpengaruh terhadap *Turnover Intention* seperti memasukkan variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, pengaruh kompensasi, pengaruh tingkat stress kerja ataupun variable tentang pelatihan kerja.



2. Penelitian selanjutnya agar dapat menggunakan metode gabungan antara metode kuantitatif dan kualitatif agar hasil yang di dapat lebih koheren.
3. Penelitian mendatang dapat melakukan beberapa pengembangan dari penelitian ini, misalnya dapat dilakukan pengujian ulang model yang sama namun pada sampel yang berbeda untuk mengetahui konsistensi hasil penelitian.
4. Penelitian selanjutnya agar dapat menentukan jumlah sampel yang lebih banyak sehingga data yang didapat lebih bervariasi, dan pengambilan sampel tidak secara random tetapi lebih memperhatikan segmen-segmen ataupun sector-sector UMKM lain seperti sector industry kreatif, sector pangan dan minuman, sector kerajinan, dan lain-lain.

