

BAB V

SIMPULAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Hotel Departemen *Housekeeping* dapat ditarik kesimpulan mengenai hasil penelitian.

1. Dalam penelitian ini, tanggapan responden terhadap *job insecurity* berada pada posisi tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh yang tinggi dalam komitmen organisasi. Terdapat dua indikator dalam variabel *job insecurity* yaitu ketidakamanan kerja kuantitatif dan ketidakamanan kerja kualitatif. Dari kedua indikator tersebut indikator yang paling berpengaruh yaitu ketidakamanan kerja kuantitatif. Presentase tertinggi pertanyaan diperoleh item pertanyaan terkait kekhawatiran karyawan akan kehilangan pekerjaannya di hotel tempat mereka bekerja dengan presentasi 73.7%, yang artinya responden khawatir jika mereka akan kehilangan pekerjaan mereka saat ini.

Selain itu, indikator ketidakamanan kualitatif presentase tertinggi pertanyaan diperoleh item pertanyaan terkait kekhawatiran terhadap jadwal kerja yang mereka dapatkan tidak rutin sehingga mereka menganggap posisi mereka di hotel tersebut terancam seiring dengan jadwal yang mereka terima tidak menetap. Persentase pada item pertanyaan ini yaitu sebesar 71.69%.

2. Komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuen, dan komitmen normatif. Pada komitmen afektif presentase tertinggi pertanyaan diperoleh pada item mengenai sangat berartinya hotel tempat mereka bekerja saat ini, hal tersebut dapat disebabkan oleh usia karyawan, kelompok kerja, dan jabatan mereka di hotel tersebut. Untuk komitmen kontinuen presentase tertinggi pertanyaan diperoleh item pertanyaan terkait tetap bekerja di hotel tempat mereka bekerja saat ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan mereka sendiri. Hal ini bisa saja disebabkan oleh tingkat pendidikan atau upah yang mereka

dapat sehingga mereka merasa membutuhkan atau berkeinginan tetap bekerja di hotel tersebut.

Sedangkan pada komitmen normatif bahwa presentase tertinggi pertanyaan diperoleh item pertanyaan terkait hotel tempat mereka bekerja saat ini sudah banyak berjasa untuk kehidupan mereka. Dengan adanya tanggapan seperti ini, dapat disimpulkan bahwa karyawan tersebut merasa puas dengan pekerjaannya sehingga dapat mempengaruhi tingkat absensi dan loyalitas pada perusahaan atau organisasi.

3. Komitmen organisasi pada karyawan hotel departemen *housekeeping* dalam penelitian ini dipengaruhi oleh beberapa indikator dari *job insecurity*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *R square* dari *job insecurity* berjumlah 0,295 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas atau *job insecurity* secara simultan memiliki pengaruh yaitu sebesar 29.5% terhadap komitmen organisasi sedangkan sisanya 70.5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penulis menyadari pada pelaksanaan penelitian ini masih memiliki keterbatasan diantaranya penulis hanya menggunakan variabel *job insecurity* untuk mengukur berpengaruh atau tidaknya terhadap komitmen organisasi . sedangkan masih banyak variabel lain yang dapat digunakan untuk mengetahui apa saja yang mempengaruhi komitmen organisasi. Selain itu, penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan hotel departemen *housekeeping* saja dengan lokasi penelitian yang masih general yaitu seluruh hotel berbintang di Indonesia belum terfokuskan di salah satu hotel.

5.3 Rekomendasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Hotel Departemen *Housekeeping*, maka terdapat beberapa rekomendasi yang dapat penulis berikan diantaranya sebagai berikut:

1. Pada variabel *job insecurity* indikator yang paling berpengaruh yaitu ketidakamanan kerja kuantitatif, dalam artian lain responden memiliki rasa khawatir yang tinggi akan kehilangan pekerjaannya. Hal ini dapat dijadikan

evaluasi agar perusahaan dapat mengembangkan sistem kerja agar mengurangi atau bahkan menghilangkan rasa khawatir kehilangan pekerjaan yang dialami karyawan.

2. Komitmen afektif memiliki nilai paling rendah dari tanggapan responden, dapat disimpulkan bahwa kurangnya komitmen afektif terhadap perusahaan dari karyawan departemen *housekeeping*. Dengan adanya hal ini, dapat dijadikan rekomendasi untuk dapat meningkatkan komitmen afektif yang dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya usia karyawan, jenjang karir, dan kelompok kerja atau rekan kerja yang sesuai. Semakin tinggi jabatan maka sebagian besar karyawan akan merasa nyaman dan terikat dengan perusahaan. Begitu juga dengan kelompok kerja, apabila rekan kerja memiliki tujuan dan frekuensi yang sama, seringkali karyawan merasa nyaman dan ingin terus bekerja pada perusahaan tempat mereka bekerja.