

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada karyawan Departemen *Embroidery* PT. Kewalram mengenai pengaruh ketidakamanan kerja dan kompetensi SDM terhadap etos kerja, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara umum tingkat ketidakamanan kerja karyawan Departemen *Embroidery* seperti yang telah diprediksi berada pada kategori tinggi. Hal ini dikarenakan mayoritas karyawan Departemen *Embroidery* adalah karyawan kontrak, ketidakamanan kerja lebih banyak dirasakan oleh karyawan dengan status kontrak.
2. Kompetensi sumber daya manusia Departemen *Embroidery* PT. Kewalram Indonesia setelah melalui perhitungan beberapa indikator berada pada kategori tinggi. Indikator-indikator seperti tingkat kemampuan dan penguasaan terhadap pekerjaan, pandangan positif mengenai dirinya (*self image*), motif kerja karyawan berupa dorongan untuk bekerja keras, pengetahuan karyawan akan pekerjaan dan berbagai peraturan perusahaan serta *trait* karakter positif seseorang semuanya berada pada kategori tinggi.
3. Etos Kerja Karyawan Departemen *Embroidery* juga berada pada kategori tinggi. Dimensi-dimensi yang digunakan untuk mengukur tingkat etos kerja

karyawan mayoritas berada kategori tinggi. Dimensi-dimensi seperti kerja keras, produktivitas, efektivitas dan efisiensi, rasa bangga terhadap profesi, loyalitas, orientasi pada kesejahteraan dan orientasi pada karir berada pada kategori tinggi. Karyawan departemen *Embroidery* mempunyai tingkat semangat kerja dan kerja keras yang cukup tinggi, tingkat kedisiplinan dalam hal ketepatan masuk jam kerja maupun kedisiplinan merawat alat-alat kerja yang dipergunakannya cukup tinggi juga.

4. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap etos kerja, baik secara simultan maupun parsial. Secara parsial ketidakamanan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap etos kerja sedangkan kompetensi sumber daya manusia mempunyai pengaruh positif terhadap etos kerja. Secara simultan ketidakamanan kerja dan kompetensi SDM mempunyai pengaruh yang kuat terhadap etos kerja.

5.2 Saran

Setelah menganalisa teori serta menghubungkan dengan data yang terdapat di lapangan maka penulis mengemukakan beberapa saran yang dapat bermanfaat bagi PT. Kewalram Indonesia khususnya Departemen *Embroidery*, Karyawan maupun bagi peneliti yang berminat meneliti kembali pokok bahasan ini, saran-saran tersebut diantaranya :

1. Tingkat etos kerja karyawan di Departemen *Embroidery* berdasarkan pengukuran indikator-indikator berdasarkan teori Toto Tasmara (2002 :72-144) memang tinggi, akan tetapi jika kita hubungkan dengan teori yang menyatakan bahwa etos kerja adalah cara pandang dan sikap seseorang terhadap kerja, dimana kerja dianggap bukan hanya rutinitas semata akan tetapi bernilai luhur bahkan bisa dianggap ibadah terdapat beberapa indikator yang menunjukan rendahnya kesadaran karyawan akan hal itu. Indikator-indikator tersebut diantaranya rendahnya kerelaan mentaati berbagai peraturan dan tata tertib perusahaan maupun dari pimpinannya serta adanya kecenderungan kinerja karyawan menjadi lambat ketika tidak diawasi oleh pimpinannya. Untuk mendapatkan tingkatan kinerja yang maksimal, karyawan harus mulai menanamkan pandangan bahwa bekerja bukanlah rutinitas atau aktifitas mencari gaji semata, akan tetapi lebih luhur dan besar daripada itu. Dengan menempatkan pandangan kerja seperti itu tingkatan etos kerja maupun motivasi kerja akan terus terjaga.
2. Tingginya tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan perlu diantisipasi oleh perusahaan. Ketidakamanan kerja akan berdampak terhadap kinerja seorang karyawan maupun perusahaan dan jangka panjangnya akan lebih meningkatkan lagi tingkat turnover di Departemen *Embroidery*. Hal yang bisa dilakukan oleh perusahaan diantaranya memberikan jenjang karir yang lebih jelas dan pasti untuk karyawan, karyawan yang sudah mengabdikan selama beberapa tahun diberikan promosi untuk menjadi karyawan tetap. Hal

lain yang bisa dilakukan perusahaan yaitu mengontrak karyawan dengan jangka waktu yang lebih lama, jadi kekhawatiran karyawan akan adanya pemutusan kontrak akan dapat dikurangi.

3. Bagi peneliti yang berminat meneliti pokok bahasan ini terutama etos kerja, penulis merekomendasikan penelitian yang lebih menelaah tentang pandangan kerja karyawan dibandingkan mengukur etos kerja berdasarkan indikator-indikator seperti produktifitas, efektifitas, kerja keras, dan lain-lain.