

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan negatif antara ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dengan kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. X. Korelasi tersebut mengandung pengertian bahwa semakin rendah ketidakamanan kerja (*job insecurity*) maka cenderung semakin tinggi kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. X. Sebaliknya, semakin tinggi ketidakamanan kerja (*job insecurity*) maka cenderung semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. X. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan ada hubungan antara ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dengan kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. X yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Variabel ketidakamanan kerja (*job insecurity*) memberikan sumbangan sebesar 14,3% terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan 85,7% disebabkan oleh faktor lainnya yang diteliti dalam penelitian ini, seperti kesempatan untuk maju, gaji, manajemen kerja, kondisi kerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi pihak PT. X

Ditemukannya karyawan yang memiliki ketidakamanan kerja (*job insecurity*) pada taraf sedang, maka disarankan agar pihak PT. X dapat mempertahankan upaya yang telah dilakukan PT. X dalam menurunkan ketidakamanan kerja (*job insecurity*), namun melihat masih banyaknya karyawan yang berada pada taraf tinggi disarankan untuk PT. X lebih meminimalkan dimensi ketidakamanan kerja (*job insecurity*) yaitu dimensi ancaman terhadap kehilangan terhadap dimensi-dimensi dalam pekerjaan, ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan dan ketidakberdayaan, sehingga ketidakamanan kerja (*job insecurity*) pada karyawan akan semakin berkurang.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel ketidakamanan kerja (*job insecurity*) memberikan sumbangan 14,3% terhadap kepuasan kerja maka untuk penelitian selanjutnya disarankan agar peneliti untuk memperhatikan faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan agar lebih melengkapi penelitian ini dan untuk melihat seberapa besar faktor lain dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Lidya. (2009). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi*. Vol. 1. (1). 40-69
- Arikunto, Suharsimi. (1998). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arofani, F. (2005). Pengaruh *Iklm Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja*, (Skripsi). Depok : Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- As'ad, Moch. (2004). *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty.
- Azwar, Saifudin. (2004). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. (2012). *Reliabilitas dan Validitas, Edisi 4*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. (2014). *Penyusunan Skala Psikologi*. Edisi kedua. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Dewanto, H. 2011. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya. Malang.
- De Witte, Hansdan De cuyper, Nele. (2005). Job Insecurity: Review Of The International Literature On Definitions, Prevalence, Antecedents And Consequences. *SaJournal Of Industrial Psycholog*. Vol (4). 1-6
- Djaali. (2008). *Skala Likert*. Jakarta : Pustaka Utama.
- Hadi, Sutrisno. (2002). *Metodologi Riset*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Hadi, Sutrisno. (1991). *Analisa Butir untuk Instrument*. Edisi pertama. Yogyakarta : Andi Offset.
- Hanafiah, Mohammad. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Ketidakamanan Kerja (*job insecurity*) Dengan Intensi Pindah Kerja (*turnover*) Pada Karyawan PT. Bima Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *E-jurnal Psikologi*. Vol 1. (3). 303-312.
- Handoko, T Hani. (2000). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta : Penerbit BPFE.

- Handoko, T Hani dan Reksohadiprodjo. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hariwijaya, Triton. (2007). *Teknik Penulisan Skripsi dan Tesis*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Oryza.
- Hartono, Gunawarman dan Santoso, Edi. (2013). Analisis Penetapan Strategi Peningkatan Tingkat Komponen Dalam Negeri (TKDN) Pada Industri Manufaktur Di Indonesia Studi Kasus Pada Komponen Kopling. *Jurnal INASEA*. Vol 14. (1). 83-88
- Hendrayani, Dinar. (2013). Pengaruh Komitmen Dan *Job Insecurity* Terhadap Intensi *Turnover* Pada Operator Garuda *Call Center*. *Jurnal MIX*. Vol 3. (1). 109-120.
- Idrus, Muhammad. (2006). Implikasi Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*. Vol 3. (1). 94-106.
- Junita, Audia. (2012). Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Tata Ruang Dan Tata Bangunan Kota Medan. *Jurnal Keuangan & Binsis*. Vol 4. (1). 13-26.
- Klara, Inge. 2016. *Ribuan Buruh Berunjuk Rasa Serentak di Sejumlah Wilayah*. Tempo. 29 September 2016.
- Latifah, Ifah. (2008). Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Intentions Turnover Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel. Tesis Progam Studi Magister Akuntansi Universitas Diponegro.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Mahaputra, Byarbreda., D.S, Corina., Respati, Adi. (2013). Peran employability dalam hubungan job insecurity dan kepuasan kerja. *Makara seri sosial*. Vol 17. (2). 90-98.
- Marwei, Ronald. (2016). *Job Insecurity*, Komitmen Organisasi Karyawan Dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap *Intention To Quit*. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*. Vol 4. (1). 17-32.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia.

- Wening, Nur. (2005). Pengaruh Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*), Sebagai Dampak Restrukturisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Intensi Keluar *Survivor*. *Jurnal Kinerja*. Vol 9. (2). 135-147.
- Paramita, C. C. P dan Wijayanto, Andi. (2012). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT PLN (Persero) APJ Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 1. (1) : 1-7.
- Purwanto, Hari. (2015). Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan SMP Negeri 1 Kota Madiun. *Jurnal Jibeka*. Vol 9. (1). 54-64.
- Rachbini, D.J. (2001). *Pengembangan Ekonomi & Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Grasindo.
- Rivai, H. Veithzal Dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Setiawan, Roni., Hardianto, Bram. (2004). Job Insecurity dalam Organisasi. *Jurnal Psikologi*. Vol 3. (10).
- Setiawan, I,N,A., Putra, Made, S. (2016). Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Turnover Intention* Karyawan Legian Village Hotel. *E-jurnal Manajemen*. Vol 5. (8).
- Sucipto, Cecep Dani. (2014). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta : Gosyen Publishing.
- Soegandhi, Vannecia Marchelle., Sutanto, Eddy M., Setiawa, Roy. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*. Vol 1. (1).
- Suwondo, Chandra. (2004). *Outsourcing Implementasi di Indonesia*. PT. Elex. Jakarta : Media Komputindo.
- Sulistyawati, Rini., Nurtjahjanti, Herlina., Prihatsanti, Unika. (2012). The Relationship Between Work Efficacy With Job Insecurity On Productions Employees PT. "X" Semarang. *Jurnal Psikologi*. Vol 1 (1).
- Suwatno., Priansa, Doni Juni. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Tuyodho, Eko Siswono. 2016. Ribuan Buruh Berunjuk Rasa Serentak Diberbagi Wilayah. Jakarta : Tempo. (2 Juni 2016).

Utama, I Wayan Mudiarta., Ardana, I Komang., Dewi, A.A. Sagung Kartika., Sriathi, A.A.A. (2015). Pengaruh Keamanan Kerja Pada Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemedias. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol 9. (1). 42-56.

Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Wibowo. 2011. Budaya Organisasi : Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang. Jakarta : Rajawali Pers.

Widodo. (2010). Analisis Pengaruh Keamanan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan *Outsourcing*. Tesis Progan Studi Magister Manajemen Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro.

Yanto, Andri., Suhermin. (2014). Pengaruh Kepribadian, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol 3. (6). 1-15.

Yasadiputra, Komang Aris., Putra, Made Surya. (2014). Pengaruh Organizational Justice Serta Job Insecurity Terhadap Job Satisfaction Pegawai Kontrak Pada PT. Wico Interna, Singaraja-Bali. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol 8. (1). 52-67.