



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB V

SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

A. Simpulan

Kesimpulan yang dapat didapatkan dari penelitian ini adalah:

1. Pada model hipotesis alternative pertama, dimana terdapat pengaruh yang signifikan antara *job insecurity* dengan keinginan berpindah kerja pada karyawan yang berkerja industry pertelevisian yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,005. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis alternatif 1 tidak berhasil ditolak. Konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwandi dan Indriantoro (1999) yang menunjukkan bahwa *job insecurity* sebagai factor yang secara langsung mempengaruhi keinginan berpindah kerja dan hasil penelitian Intiyas Utami dkk (2008) menyatakan bahwa *job insecurity* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah kerja.
2. Komitmen organisasional tidak dapat berperan sebagai variable intervening pada *job insecurity* terhadap keinginan berpindah kerja yang dirasakan oleh karyawan yang bekerja pada industry pertelevisian yang ditunjukkan dengan nilai langsung dari *job insecurity* kepada keinginan berpindah kerja lebih besar jika dibanding dengan pengaruh tidak langsung dari komitmen organisasional sebagai interveningnya. Hal ini menyatakan bahwa hipotesis alternative kedua berhasil ditolak. Komitmen organisasional karyawan televisi dalam bekerja akan dapat berkembang searah dan seiring jalan dalam mewujudkan tujuan

industry pertelevisian saat itu. Hasil ini konsisten dengan hasil penelitian dari Utami (2008) menyatakan bahwa pengaruh langsung *job insecurity* terhadap keinginan berpindah kerja lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung dengan komitmen organisasional sebagai variabel interveningnya.

3. Kepuasan kerja tidak berperan sebagai variable intervening pada *job insecurity* terhadap keinginan berpindah kerja yang dialami oleh karyawan. Ini dibuktikan dengan nilai dari koefisien jalur secara langsung antara *job insecurity* dengan kepuasan kerja lebih besar yang dibandingkan dengan *job insecurity* berpengaruh tidak langsung terhadap keinginan berpindah kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel interveningnya. Hal ini menyatakan bahwa hipotesis alternative ketiga berhasil ditolak. Ini sesuai dengan penelitian dari Utami (2008) yang menyatakan besarnya nilai pengaruh langsung lebih besar jika dibandingkan dengan hubungan tidak langsung yang menggunakan kepuasan kerja sebagai interveningnya.

B. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan dalam pengambilan sampel, yaitu:

1. Keterbatasan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode survey melalui kuesioner. Kelemahan metode survey melalui kuesioner memungkinkan terjadinya bias oleh responden, tanggapan atas responden kemungkinan tidak sesuai dengan maksud dari pertanyaan dalam kuesioner, dan responden kemungkinan mengisi kuesioner dengan tidak

lengkap. Dengan demikian kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrument secara tertulis.

2. Penelitian ini juga memiliki keterbatasan dalam pengambilan sampel yang kurang luas untuk stasiun televisi yang ada di Ibu Kota Jakarta saja. Begitu pula untuk pengambilan sampel karyawan hanya mencakup beberapa divisi saja, karena mungkin dengan mencakup seluruh divisi dari stasiun televisi dapat memberikan hasil yang lebih baik lagi. Divisi yang diambil sampelnya adalah divisi *programming*, *divisi produksi*, dan *division air*.
3. Pendistribusian kuesioner berpusat pada divisi yang pekerjanya didominasi oleh pria, sehingga jumlah responden yang mengisi kuesioner kebanyakan adalah pria sedangkan wanitanya hanya sebagian.
4. Pada penelitian ini hanya terbatas meneliti empat variabel saja, yaitu *job insecurity* terhadap keinginan untuk berpindah kerja dengan komitmen organisasional, dan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.
5. Pada kuesioner yang dibagikan belum dicantumkan divisi tempat responden tersebut bekerja.

C. **Saran**

Saran atas penelitian yang telah dilakukan untuk selanjutnya adalah:

1. Untuk penelitian selanjutnya disarankan agar menggunakan metode lain yang dapat mengatasi kelemahan dalam metode yang dilakukan pada penelitian ini. Hasil penelitian yang lebih baik dapat diperoleh apabila tidak hanya berdasarkan hasil perolehan penyebaran kuesioner saja. Tetapi bias dengan

melakukan wawancara secara langsung dan mendampingi responden dalam proses pengumpulan data pada responden yang akan diteliti.

2. Pendistribusian sampel diperluas, tidak hanya untuk stasiun televisi yang ada di Ibu Kota Jakarta saja tetapi juga untuk seluruh stasiun televisi yang ada di Indonesia. Mengingat saat ini daerah-daerah di Indonesia sudah memiliki stasiun televisi lokal yang berdiri setiap masing-masing daerahnya
3. Penyebaran kuesioner sebaiknya dilakukan secara merata danimbang untuk responden pria dan wanita. Sehingga diharapkan data yang diperoleh dapat mewakili kenyataan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan.
4. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi keinginan berpindah kerja dari karyawan disuatu perusahaan atau organisasi. Salah satu variabel yang dapat dijadikan penelitian lainnya antara lain adalah kepuasan gaji, tingkat *turnover* pada karyawan atau budaya kerja.
5. Kuesioner pada penelitian selanjutnya diharapkan mencantumkan divisi tempat responden tersebut bekerja, sehingga data yang diperoleh dapat sesuai dengan yang diharapkan oleh peneliti.

UMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA