

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Kesimpulan ini disusun untuk memberikan gambaran umum mengenai temuan penelitian serta implikasinya terhadap pengembangan ilmu dan praktik di lingkungan perusahaan penyedia jasa *outsourcing*, khususnya PT Tatur Utama Sejati. Berlandaskan hasil pembahasan dan pengujian, disimpulkan bahwasannya:

1. Penyediaan kompensasi yang baik berperan dalam memperkuat komitmen organisasi pada karyawan *outsourcing*. Fasilitas kerja menjadi aspek dominan pada kompensasi dalam membentuk tingkat komitmen *security outsourcing*. Hal ini dikarenakan fasilitas yang memadai tidak hanya memberikan kenyamanan, tetapi juga langsung mendukung efektivitas karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari, sehingga mereka merasa diperhatikan dan termotivasi untuk tetap berkontribusi secara maksimal.
2. *Job insecurity* atau ketidakpastian kerja yang tinggi tidak berperan dalam menentukan seberapa besar komitmen organisasi pada karyawan *outsourcing*. Kondisi tersebut terjadi karena karyawan sudah terbiasa dengan status mereka sebagai tenaga *outsourcing* yang memang tidak stabil. Selain itu, lingkungan kerja yang menerapkan pendekatan kekeluargaan dan empati mampu menciptakan rasa nyaman dan dihargai, sehingga loyalitas dan komitmen karyawan tetap terjaga meski di tengah ketidakpastian tersebut.

3. Kepuasan kerja mampu menjadi perantara dalam menentukan seberapa besar kompensasi dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan kompensasi, terutama terkait fasilitas kerja dan supervisi yang adil serta suportif, cenderung menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi kepada perusahaan. Rasa puas ini berfungsi sebagai penghubung yang memperkuat pengaruh positif kompensasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan *outsourcing*.
4. Kepuasan kerja tidak mampu menjadi perantara dalam hubungan *job insecurity* dan komitmen organisasi. Meskipun karyawan merasakan tingkat kepuasan yang cukup tinggi, rasa ketidakpastian terhadap status kerja mereka tidak dapat diatasi hanya dengan kepuasan. Sebab para pekerja *outsourcing* memiliki sikap yang realistis dan lebih memprioritaskan kelangsungan pekerjaan saat ini, sehingga komitmen mereka lebih dipengaruhi oleh kebutuhan praktis daripada faktor kepuasan semata.

5.2. Saran

Saran berikut disusun untuk memberikan wawasan yang berguna bagi pengambilan keputusan dan peningkatan kualitas di masa mendatang. Saran-saran ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan yang konstruktif:

1. Pihak perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kualitas fasilitas kerja karena sebagai indikator tertinggi dalam membentuk variabel kompensasi. Fasilitas yang lengkap dan nyaman dapat meningkatkan kepuasan dan komitmen *security outsourcing* terhadap perusahaan.

2. Hasil analisis menunjukkan indikator lingkungan kerja yang buruk merupakan indikator terpenting dalam membentuk *job insecurity*. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya mempertahankan dan mengembangkan budaya kerja yang bersifat kekeluargaan dan suportif, guna menciptakan suasana yang nyaman dan meningkatkan rasa memiliki karyawan, sehingga komitmen tetap terjaga meskipun ada ketidakpastian pekerjaan.
3. Berdasarkan hasil analisis indikator supervisi memegang peranan penting dalam membentuk kepuasan kerja pada karyawan *outsourcing*. Sehingga pihak manajemen perlu meningkatkan komunikasi transparan dan memberikan pelatihan pengembangan diri kepada karyawan, agar mereka lebih siap menghadapi ketidakpastian kerja (*job insecurity*) dan memperkuat loyalitas serta komitmen jangka panjang.
4. Disarankan penelitian selanjutnya mengkaji variabel psikologis tambahan sebagai mediator dalam hubungan *job insecurity* dan komitmen organisasi, guna memperkaya wawasan mengenai komitmen karyawan *outsourcing*.
5. Penelitian selanjutan bias menyasar perusahaan *outsourcing* di sektor lain untuk mengetahui apakah hasil penelitian ini dapat digeneralisasi atau terdapat perbedaan yang signifikan berdasarkan jenis industri atau karakteristik pekerjaan.