

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. KESIMPULAN

1. Sebagian besar karyawan tetap LSM X di Jakarta memiliki status identitas bidang pekerjaan *identity achievement* dan 2 orang karyawan masing-masing memiliki status identitas *moratorium* dan *identity diffusion*.
2. Karyawan tetap yang berstatus identitas *identity achievement* menunjukkan eksplorasi yang tinggi dilihat dari usaha karyawan yang kuat untuk mencari informasi yang tepat mengenai pekerjaan di LSM ini dan usaha pencarian informasi ini dilakukan dengan perasaan antusias dan penuh keyakinan sebelum bekerja di LSM. Karyawan ini telah memiliki pengetahuan dan petunjuk serta pengalaman yang cukup untuk bekerja di LSM ini, sehingga komitmen yang mereka miliki juga tinggi. Hal ini membuat mereka merasa optimis dan mampu membuat rencana yang konsisten untuk masa depannya termasuk merencanakan waktu untuk keluar dan mencari pengalaman baru diluar LSM ini walaupun pekerjaannya tetap di perusahaan yang non profit.
3. Karyawan tetap yang berstatus identitas *moratorium* menunjukkan pengetahuan yang kurang luas mengenai LSM ini sebelum bekerja dan karyawan juga merasa kurang optimis dan sulit untuk merencanakan sesuatu yang konsisten di LSM ini, karena karyawan merasa tidak mampu mewujudkan harapan keluarganya melalui LSM dan akhirnya membuat

karyawan ingin keluar dari LSM ini. Namun karyawan ini semangat untuk mencari tahu keuntungan dan kerugian dalam bekerja di LSM ini.

4. Karyawan tetap yang berstatus identitas *identity diffusion*, menunjukkan kesulitan untuk memperoleh informasi yang tepat mengenai pekerjaan ini dan kesulitan ini tidak didukung dengan usaha yang keras dari karyawan untuk mencari informasi ini yang membuat keputusan yang dibuat terlalu terburu-buru yang akhirnya membuat penyesalan karena LSM ini tidak mampu mewujudkan harapan masyarakat dan keluarganya dan ketidakmampuan ini membuat karyawan ingin mencari pekerjaan lain yang lebih mampu memenuhinya.
5. Secara umum, karyawan ini telah melakukan proses perolehan informasi yang dibutuhkan sebelum dan sesudah bekerja di LSM ini dan mampu mengolah informasi yang mereka terima itu dengan kemampuan dan kepribadian yang ada dalam diri karyawan, namun keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik daripada LSM ini cukup kuat walaupun pekerjaan itu tetaplah berada di perusahaan non profit.
6. Faktor-faktor anteseden seperti kesempatan untuk mendapatkan informasi mengenai pekerjaan, pola asuh, harapan sosial dari keluarga dan masyarakat, identifikasi terhadap pekerjaan orang tua dan figur atau model yang dipersepsikan pernah sukses atau berhasil dan kepribadian pra remajacukup menunjukkan hubungan dalam proses pembentukan status identitas karyawan tetap LSM X di Jakarta ini.

5.2. SARAN

5.2.1. Saran Praktis

1. Kepada LSM X agar meningkatkan komitmen karyawan untuk terus bertahan bekerja di lembaga ini dan tidak mencari pekerjaan di tempat lain dengan cara lebih menanamkan tugas dan tanggungjawab LSM ini di masyarakat dalam diri karyawan, sehingga karyawan makin merasa LSM ini adalah milik mereka juga yang harus dipertahankan atau lebih merasa terikat dengan LSM ini, selain itu mulai memperbaiki hal-hal yang dapat menjadi keinginan karyawan untuk keluar seperti peraturan dan hal ini mungkin bisa diperbaiki dengan acara kebersamaan atau latihan kepemimpinan untuk meningkatkan rasa memiliki LSM dan kerjasama antar karyawan.
2. Kepada manajer pada karyawan yang berstatus identitas *moratorium* dan *identity diffusion* agar dapat mencari tahu harapan apa yang dia inginkan di LSM ini lalu melakukan kompromi atau penyesuaian dengan LSM itu sendiri dan berusaha bersama dengan karyawan tersebut untuk mewujudkan hasil kompromi itu di dalam LSM ini.

5.2.2. Saran Penelitian

1. Penelitian disarankan dilakukan dalam studi kasus dengan metode wawancara agar dapat meneliti lebih mendalam mengenai identitasnya dalam bidang pekerjaan di dewasa awal dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, khususnya pada karyawan-karyawan yang berstatus identitas *moratorium* dan *identity diffusion*

2. Menambah jumlah sampel penelitian dengan mengambil sampel pada karyawan tetap perusahaan profit, sehingga dapat dibandingkan proses eksplorasi dan komitmennya dengan karyawan tetap yang bekerja di LSM atau perusahaan non profit.
3. Melakukan penelitian mengenai komitmen organisasi karyawan tersebut terhadap LSM ini agar lebih melengkapi penelitian yang telah dilakukan ini.