

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Keinginan berpindah (*turnover intentions*) adalah keinginan seseorang untuk meninggalkan organisasi tempat ia bekerja dan mencari alternatif pekerjaan lain.
2. Ketidakamanan Bekerja (*job insecurity*) merupakan kondisi psikologis yang dirasakan karyawan akibat dari ketidakpastian pekerjaan dimasa yang akan datang.
3. Indikator meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain merupakan indikator yang paling berpengaruh dalam keinginan berpindah (*turnover intention*).
4. Indikator kondisi psikologis merupakan indikator yang paling berpengaruh dalam ketidakamanan bekerja (*job insecurity*) dalam penelitian ini.
5. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui terdapat hubungan positif antara ketidakamanan bekerja (*job insecurity*) dengan keinginan berpindah (*turnover intentions*) pada karyawan bagian produksi di PT. Kabelindo Murni Tbk.

6. Berdasarkan hasil analisis perhitungan yang diketahui bahwa keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan bagian produksi PT. Kabelindo Murni Tbk dipengaruhi oleh ketidakamanan bekerja (*job insecurity*) sebesar 24,11% dan sisanya 75,89% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti beban pekerjaan yang kurang sesuai dengan kemampuan karyawan, program pengembangan bagi karyawan yang tidak berjalan dengan baik, komitmen organisasi yang rendah, dan rendahnya kepuasan kerja yang terjadi pada karyawan.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, bahwa ketidakamanan bekerja (*job insecurity*) mempengaruhi keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan bagian produksi PT. Kabelindo Murni Tbk, dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah:

Keinginan berpindah (*turnover intentions*) merupakan hasil yang ditunjukkan oleh karyawan dalam perusahaan berupa perilaku sebagai akibat dari adanya ketidakpuasan yang dirasakan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Akan tetapi, karyawan akan melakukan proses pemikiran dan pertimbangan terlebih dahulu sebelum sampai pada keputusan untuk berpindah. Nilai untung rugi yang karyawan perhitungkan tidak hanya didasarkan pada nilai individual namun juga melihat nilai-nilai yang ada diluar individu seperti alternatif kesempatan kerja yang ada di tempat lain yang memungkinkan individu tersebut mendapatkan hasil yang lebih baik dari yang sebelumnya.

Ketidakamanan bekerja merupakan cerminan perasaan tidak aman dan tidak tenang yang timbul dari dalam diri karyawan pada saat melakukan pekerjaan. Pola pikir karyawan menjadi terganggu karena memiliki beban apakah dimasa depan pekerjaannya akan berlanjut atau diberhentikan, sehingga karyawan tidak dapat bekerja dengan baik.

Dalam penelitian yang telah dilakukan di PT. Kabelindo Murni Tbk, ketidakamanan bekerja (*job insecurity*) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah (*turnover intention*) sebesar 24,11% diantara faktor-faktor lainnya sebesar 75,89%.

C. Saran

Mengacu pada hasil analisis data, maka peneliti menyampaikan saran-saran kepada PT. Kabelindo Murni Tbk, yaitu:

1. Perusahaan hendaknya dapat mengkomunikasikan kepada karyawan tentang perubahan yang terjadi didalam perusahaan yang dapat berdampak langsung terhadap pelaksanaan kerja karyawan. Dengan demikian perusahaan dapat mengubah perasaan ketidakamanan dan kecemasan yang timbul dari diri karyawan akibat dari ketidakamanan bekerja sehingga dapat mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.
2. Perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan tiap karyawannya serta memberikan umpan balik kepada karyawan yang dianggap berprestasi sebagai penghargaan atas pencapaian prestasinya, agar karyawan merasa dihargai keberadaanya di perusahaan.

3. Perusahaan hendaknya menyediakan pelatihan untuk karyawannya dalam rangka meningkatkan keterlampilan dan kemampuan karyawan dalam bekerja, dengan demikian akan membuat karyawan dapat bekerja secara maksimal dan pencapaian prestasi pun semakin meningkat.
4. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi atau masukan bagi pertimbangan organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya untuk mengantisipasi keinginan berpindah karyawan yang diakibatkan oleh ketidakamanan bekerja.