

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisis data yang telah dilakukan oleh pengujian yaitu pengaruh job insecurity dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada karyawan PT. Totalindo Eka Persada Jakarta, maka dapat disimpulkan:

1. Terdapat pengaruh signifikan antara job insecurity dan turnover intention. Artinya, jika job insecurity tinggi maka turnover intention karyawan juga akan tinggi dan sebaliknya, jika job insecurity rendah, maka turnover intention karyawan juga akan rendah.
2. Terhadap pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dengan turnover intention. Artinya, jika komitmen organisasi rendah maka turnover intention karyawan akan tinggi dan sebaliknya, jika komitmen organisasi tinggi maka turnover intention karyawan akan rendah.
3. Berdasarkan uji koefisien determinan dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan dari variabel job insecurity dan komitmen organisasi untuk menjelaskan turnover intention sebesar 18%. Hasil uji F dalam tabel ANOVA menghasilkan F hitung sebesar $(11,836) > F \text{ tabel } (3,09)$ maka secara serentak memberikan pengaruh terhadap Y. Uji T menghasilkan T hitung $X_1 (3,727) < T \text{ tabel } (1,982)$ dan $X_2 (-3,000) < T \text{ tabel } (1,982)$ maka terjadi

pengaruh positif terhadap X1 dan Y dan pengaruh negating terhadap X2 dan Y.

B. Implikasi

Dari kesimpulan yang telah peneliti simpulkan, maka peneliti mengetahui bahwa terdapat pengaruh antara job insecurity dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada karyawan PT. Totalindo Eka Persada Jakarta. Dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah job insecurity dan komitmen organisasi merupakan factor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya turnover intention. Semakin tinggi job insecurity, maka semakin tinggi turnover intention karyawan. Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin rendah turnover intention karyawan dan semakin rendah karyawan man semakin tinggi turnover intention karyawan.

Turnover Intention mencari alternatif pekerjaan lain merupakan hasil terendah yaitu 37% dan menginginkan meninggalkan pekerjaan mendapatkan hasil tinggi yaitu 63%. *Job Insecurity* terendah kondisi psikologis dengan hasil 40% dan tertinggi ancaman kehilangan pekerjaan 60%. Dan untuk komitmen organisasi terendah memiliki kesamaan nilai dengan perusahaan yaitu 5% dan tertinggi memiliki tanggung jawab kepada perusahaan sebesar 22 %.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah untuk mengurangi tingkat turnover karyawan didalam perusahaan, maka karyawan harus

meningkatkan komitmen organisasi dan mengurangi job insecurity yang ada di diri karyawan. Dengan adanya komitmen yang baik di perusahaan dengan rekan kerja hal tersebut dapat mengurangi tingkat job insecurity dan turnover pada karyawan.

Turnover intention di PT Totalindo Eka Persada Jakarta banyak penyebabnya yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepercayaan organisasi, motivasi kerja dan job insecurity namun peneliti telah meneliti dan membuktikan bahwa job insecurity dan komitmen organisasi merupakan faktor yang paling mempengaruhi turnover intention di PT. Totalindo Eka Persada.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran yang bermanfaat, yaitu:

1. Untuk meningkatkan komitmen organisasi yang baik dengan antar karyawan, perusahaan dapat memfasilitasinya dengan mengadakan kegiatan-kegiatan seperti *family gathering* dan forum komunikasi. Karyawan harus berpartisipasi dalam acara tersebut dan mau bekerja sama dengan karyawan apapun kondisinya.
2. Untuk mengurangi tingkat turnover intention karyawan, seharusnya perusahaan lebih bisa mensejahterahkan dan menjamin karyawan

karyawan agar karyawan tidak akan merasa tidak akan dan tidak berpikir untuk melakukan turnover.