

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh *Job Insecurity* dan Kepuasan kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Multi Integra dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan pengujian hipotesis maka dapat disimpulkan bahwa:
 - a. Dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari *Job insecurity* (5,731) > t_{tabel} (1,664) maka H_0 ditolak, kesimpulannya adalah *Job insecurity* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *turnover intention*.
 - b. Dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari Kepuasan kerja (-5,204) < t_{tabel} (1,664) maka H_0 ditolak, kesimpulannya adalah Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention*.
 - c. Dapat diketahui F_{hitung} (53,473) > F_{tabel} (3,15), artinya H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan *Job insecurity* dan Kepuasan kerja secara serentak berpengaruh terhadap *turnover intention*.
2. Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur, dapat disimpulkan:
 - a. Besarnya pengaruh *job insecurity* (X_1) yang secara langsung mempengaruhi *turnover intention* (Y) adalah $0,460^2 = 0,212$ atau 21,2%

- b. Besarnya pengaruh kepuasan kerja (X_2) yang secara langsung mempengaruhi *turnover intentions* (Y) adalah $-0,417^2 = 0,174$ atau 17,4%
- c. Besarnya pengaruh job insecurity (X_1) terhadap *turnover intentions* (Y) dengan dimoderatori oleh kepuasan kerja (X_2) sebesar $\rho_{X_1X_2} \cdot \rho_{YX_2} = -0,441 \times -0,417 = 0,184$ atau 18,4%.
- d. Dengan demikian pengaruh total *job insecurity* (X_1) terhadap *turnover intention* (Y) adalah $\rho_{YX_1} + (\rho_{X_1X_2} \cdot \rho_{YX_2}) = 0,460 + (-0,441 \times -0,417) = 0,644$ atau 64,4%.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*, terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, dan terdapat pengaruh yang signifikan antara *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Pada umumnya setiap perusahaan pasti menginginkan karyawan yang mendapat kepuasan kerja yang tinggi agar mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien yang pada akhirnya akan mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu, perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja dari para karyawan. Dengan adanya kepuasan kerja atas pekerjaan, gaji, peluang, supervisi, dan rekan kerja, para karyawan akan merasa senang dalam bekerja. Perusahaan juga harus memperhatikan *job insecurity*. Dengan *job*

insecurity yang tidak tinggi tentunya akan memberikan kenyamanan kepada karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh implikasi yang menunjukkan bahwa *job insecurity* dan kepuasan kerja dapat memicu *turnover intention* karyawan. Karena dengan *job insecurity* yang tinggi dan kepuasan kerja yang rendah, pada akhirnya *turnover intention* karyawan akan semakin tinggi juga.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah disampaikan di atas, maka peneliti memberikan saran-saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat antara lain sebagai berikut:

1. Perusahaan sebaiknya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan memperbaiki *job insecurity* pada perusahaan untuk mengurangi *turnover intention* pada karyawan PT. Multi Integra. *Job insecurity* yang baik akan menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan sehingga *turnover intention* karyawan berkurang.
2. Dalam indikator *turnover intention*, mencari alternatif pekerjaan lain adalah indikator yang mendapat skor paling rendah dari indikator lainnya. Oleh karena itu perusahaan sebaiknya menyadari bahwa terdapat banyak peluang yang mungkin bisa didapat dari karyawan dengan bergabung dengan perusahaan lain yang menawarkan berbagai kelebihan yang tidak mereka

dapatkan dari perusahaan saat ini. Dengan memberikan kenyamanan pada karyawan berupa sistem kerja yang aman maka karyawan kepuasan kerja karyawan pun akan meningkat. Sehingga karyawan tidak perlu mencari alternatif pekerjaan lain.

3. Perusahaan sebaiknya mengurangi *job insecurity* dalam bidang pekerjaan karyawan. Dilihat dari indikator *job insecurity*, ancaman merupakan indikator yang paling rendah dari indikator lain. Maka dari itu, perusahaan sebaiknya memperhatikan aspek ancaman yang dirasakan oleh karyawan. Ancaman yang tinggi seperti pengurangan karyawan akibat tidak adanya pekerjaan di masa yang akan datang akan menimbulkan perasaan takut dalam diri karyawan. Dengan memberikan kepastian ketersediaan pekerjaan untuk masa yang akan datang maka akan memicu kenyamanan dalam diri karyawan.
4. Dilihat dari indikator kepuasan kerja, indikator gaji adalah yang paling rendah dari indikator lain. Hal ini berarti karyawan kurang puas dengan gaji yang ada di perusahaan. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan lebih memperhatikan pemberian gaji bagi para karyawan. Pemberian gaji harus dilakukan secara objektif, adil dan transparan oleh perusahaan berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Sehingga karyawan merasa di hargai atas pekerjaan yang sudah mereka lakukan. Dengan begitu karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja.
5. Untuk mengurangi *turnover intention* pada karyawan PT. Multi Integra, perusahaan harus bisa meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan dengan

memberikan dorongan kerja agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik yaitu berupa pemberian penghargaan secara objektif dan adil, pujian, atau dapat juga berupa *punishment*. Sehingga karyawan dapat bertanggung jawab pada pekerjaannya dan dapat menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya. Selain itu, pimpinan juga harus memberikan perhatian dan dapat memberikan bantuan melalui pengawasan yang rutin terhadap pelaksanaan kerja karyawan, agar karyawan termotivasi untuk bekerja dengan lebih giat lagi.