

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai “Pengaruh *Job insecurity* Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan Industri Pengolahan Susu”, maka kesimpulan yang didapat oleh peneliti sebagai berikut :

1. Deskripsi *Job Insecurity*, Beban Kerja, dan *Turnover intention* pada karyawan industri pengolahan susu :
 - a. *Job insecurity* pada karyawan industri pengolahan susu di Jl. Raya Bogor, Jakarta Timur masih tergolong rendah, yang berarti perusahaan sudah mampu memberikan jaminan terhadap pekerjaan karyawannya. Namun hal ini harus tetap menjadi perhatian bagi perusahaan karena lebih dari seperempat karyawannya merasakan ketidak amanan terhadap pekerjaannya (*job insecurity*), jika *job insecurity* dari karyawan dibiarkan akan memberikan dampak buruk bagi perusahaan kedepannya karena akan menyebabkan kekhawatiran karyawan terkait dengan pekerjaannya sehingga dapat memicu munculnya *turnover intention* pada karyawan.
 - b. Beban kerja pada karyawan industri pengolahan susu di Jl. Raya Bogor, Jakarta Timur tergolong tinggi karena lebih dari setengah karyawan merasa

terbebani terhadap pekerjaannya, sehingga ini perlu menjadi salah satu focus penting perusahaan. Ini berarti perusahaan belum baik dalam memberikan dan mengelola tugas kepada karyawannya. Apabila hal ini dibiarkan dapat berdampak buruk kedepannya bagi perusahaan dan juga karyawannya, karena akan meningkatkan dari *turnover intention* karyawan.

- c. *Turnover intention* pada karyawan industri pengolahan susu di Jl. Raya Bogor, Jakarta Timur tergolong masih rendah. Ini berarti perusahaan telah dengan baik dalam mengelola karyawannya. Namun perusahaan juga harus tetap memperhatikan *turnover intention* dari karyawannya karena hampir seperempat dari karyawannya memiliki niatan untuk keluar dari perusahaan. Ini terjadi karena adanya perasaan *job insecurity* dan beban kerja yang tinggi pada karyawan. Sehingga memunculkan *turnover intention* pada sebagian karyawan.
2. *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan industri pengolahan susu di Jl. Raya Bogor, Jakarta Timur, yang artinya bahwa ketika *job insecurity* pada karyawan itu meningkat maka *turnover intention* karyawan akan mengalami peningkatan.
3. Beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan industri pengolahan susu di Jl. Raya Bogor, Jakarta Timur, yang artinya bahwa ketika beban kerja pada karyawan itu meningkat maka *turnover intention* karyawan akan mengalami peningkatan.

4. Model penelitian *job insecurity* dan beban kerja dapat memprediksi *turnover intention* pada karyawan industri pengolahan susu di Jl. Raya Bogor, Jakarta Timur.

5.2 Implikasi dan Saran

5.2.1 Implikasi Teoritis

- a. Pemberian jaminan terkait masa depan pekerjaan karyawan yang kurang baik dapat berpengaruh terhadap meningkatnya *turnover intention* pada karyawan. Perusahaan perlu lebih memperhatikan apakah jaminan terkait masa depan pekerjaan bagi karyawan sudah baik atau belum, jika karyawan merasa tidak mendapat jaminan terkait masa depan pekerjaannya maka karyawan akan memiliki *turnover intention*.
- b. Beban kerja yang tinggi akan mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan. Karyawan yang merasa beban kerjanya tinggi tentunya akan merasa tidak nyaman untuk bekerja diperusahaan tempatnya bekerja sehingga akan berfikir untuk mencari pekerjaan ditempat lain. Untuk itu perusahaan perlu mengelola tugas yang diberikan kepada karyawannya, sehingga niatan karyawan untuk keluar dari perusahaan dapat dicegah.

5.2.2 Saran

- a. Pada variabel *job insecurity* dalam pernyataan, saya merasa khawatir dengan jadwal kerja yang tidak pasti dalam menjalankan pekerjaan, merupakan

persentase yang paling tinggi (SS+S) yaitu 34%. Ini berarti karyawan merasakan kecemasan terhadap tidak pastinya jadwal kerja yang diberikan perusahaan. Walaupun tergolong ke dalam kriteria rendah, namun dalam hal ini perusahaan perlu lebih memperhatikan dalam membuat jadwal kerja karyawan, sehingga karyawan mendapat kepastian dalam jadwal kerjanya. Kecemasan yang dirasakan karyawan juga dipengaruhi dengan sebagian status kerja karyawan yang masih pekerja kontrak sehingga menimbulkan kecemasan lebih bagi karyawan yang berada pada usia produktif. Karyawan tersebut membutuhkan kepastian terkait masa depan dan kelanjutan karir pada pekerjaannya. Untuk itu perusahaan perlu diharapkan dapat memberi perhatian lebih terhadap karyawan yang masih berstatus kontrak dengan memberikan jaminan terhadap masa depan pekerjaannya diperusahaan.

- b. Pada variabel beban kerja dalam pernyataan, saya membutuhkan waktu lebih untuk memonitoring pekerjaan yang sedang saya lakukan agar sesuai standar perusahaan, merupakan persentase yang paling tinggi (SS+S) yaitu 90%. Ini mengindikasikan jika karyawan membutuhkan waktu lebih untuk memonitoring pekerjaan yang diberikan agar sesuai standar perusahaan. Kondisi ini tergolong ke dalam kriteria sangat tinggi, sehingga perusahaan perlu mengkaji ulang terkait waktu dan standar pekerjaan yang diberikan kepada karyawannya. Penyebab tingginya beban kerja yang dirasakan oleh karyawan juga disebabkan tempat tinggal karyawan yang jauh dari kantor,

sebagian besar karyawan yang sudah menikah, serta sebagian besar karyawan juga merupakan perempuan sehingga karyawan menjadi mudah lelah dan membutuhkan waktu lebih untuk beristirahat dalam bekerja. Untuk itu perusahaan dapat mempertimbangkan waktu kerja dan istirahat karyawan agar dapat mengurangi kelelahan karyawan dalam bekerja.

- c. Pada variabel *turnover intention* dalam pernyataan, terkadang saya tidak datang rapat kerja karena memiliki urusan lain, merupakan persentase yang paling tinggi (SS+S) yaitu 31%. Ini berarti karyawan memiliki urusan lain yang dianggap lebih penting dibandingkan rapat. Meskipun tergolong ke dalam kriteria rendah, namun dalam hal ini perusahaan perlu lebih memperhatikan alasan karyawan dalam meninggalkan rapat untuk urusan lain, sehingga perusahaan dapat memberikan tindakan yang tepat terkait hal ini.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman peneliti dalam melakukan proses penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang dialami peneliti sehingga dapat menjadi beberapa faktor yang dapat lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti selanjutnya agar lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu diperbaiki dalam penelitian-penelitian selanjutnya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain :

1. Kurangnya informasi yang diperoleh peneliti secara langsung mengenai objek penelitian dikarenakan penelitian ini dilaksanakan ketika pandemik Covid-19. Hal ini berdampak pada kurang maksimalnya data yang diperoleh dan informasi untuk dapat digunakan dalam menganalisis masalah yang terjadi.
2. Dalam proses pengumpulan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak dapat menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, tanggapan dan juga pemahaman yang berbeda pada tiap responden, serta faktor lainnya yang dapat mempengaruhi dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya. Sehingga hal ini, dapat menyebabkan terjadinya perbedaan pada hasil penelitian.

5.4 Rekomendasi Untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan, peneliti memberikan beberapa rekomendasi yang dapat dijadikan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya, yaitu :

1. Terkait keterbatasan penelitian yang dilakukan ditengah pandemic Covid-19 sehingga kurangnya informasi yang didapat peneliti, diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat mencari informasi lebih terkait permasalahan yang terjadi.
2. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan variabel bebas dan independen yang ditempat/objek penelitian yang berbeda, namun peneliti menyarankan menggunakan variabel bebas lain karena berdasarkan pada hasil penelitian ini

job insecurity dan beban kerja tidak memberikan pengaruh yang kuat terhadap *turnover intention*.