

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *job insecurity* dengan *turnover intention* pada karyawan generasi *millennial* PT Mirota KSM dengan koefisien korelasi (r_{xy}) = 0,217 dengan $p = 0,020$ ($p < 0,050$) yang berarti ada hubungan positif antara *job insecurity* dengan *turnover intention* pada karyawan generasi *millennial* PT Mirota KSM. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *job insecurity* maka cenderung semakin tinggi *turnover intention* karyawan generasi *millennial*. sebaliknya, semakin rendah *job insecurity* maka cenderung semakin rendah *turnover intention* karyawan generasi *millennial*. Sehingga hipotesis penelitian ini di terima karena terdapat hubungan positif dalam kategori rendah antara *job insecurity* dengan *turnover intention* karyawan generasi *millennial* PT Mirota KSM Yogyakarta.

B. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Atas dasar hubungan korelasional secara positif antara *job insecurity* dengan intensitas *turnover* karyawan, maka perusahaan perlu melakukan antisipasi berupa upaya preventif, dengan cara pembinaan berbasis mental maupun operasional pekerja, serta kebebasan pada mereka untuk lebih eksploratif terhadap peran kerja mereka sendiri, sebab hal tersebut merupakan karakteristik natural yang dimiliki oleh karyawan generasi *millennial*. Beriringan dengan hal tersebut, pihak perusahaan, terkhususnya divisi *human resources* memiliki suatu tuntutan baru untuk dapat lebih memahami karakteristik generasi *millennial*, guna menekan angka *turnover* kerja karyawan.

2. Bagi Karyawan generasi *Millennial*

Secara konkret penelitian yang telah dilakkan menyimpulkan bahwa *jobinsecurity* memiliki korelasi secara positif terhadap intensitas *turnover* karyawan generasi *millennial*, hal tersebut mereka jadikan sebagai suatu jalan yang berguna untuk memutuskan rantai ketidakamanan dalam pekerjaan yang mereka jalani. Artinya munculnya tindakan *turnover* ini merupakan pergerakan yang muncul atas dorongan pribadi karyawan, dengan maksud untuk menyelamatkan dirinya, dari pekerjaan yang

membuat mereka tidak nyaman. Maka karyawan *milenial* sebaiknya memiliki kemampuan berpikir kritis serta solutif, sebagai upaya preventif bagi mereka untuk terhindar dari kondisi *job insecurity* yang menjadi hambatan dalam melakukan pekerjaan. Upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan menyeleksi jenis pekerjaan, ataupun pengetahuan kuratif untuk mengatasi *job insecurity* itu sendiri.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya berfokus pada *job insecurity* saja, sehingga tidak semua faktor yang mempengaruhi *turnover intention* dapat diungkap, sehingga peneliti mengharapkan penelitian selanjutnya dapat mengungkap faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* yang belum ada dalam penelitian ini. Harapannya untuk penelitian selanjutnya bisa mencari lebih banyak lagi referensi dari jurnal ataupun buku-buku *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi *millennial* sehingga dapat mengkaji jangkauan referensi yang lebih luas, Strategi dalam penyebaran skala *googleform* dan kertas kuisisioner, peneliti belum mengetahui strategi yang tepat dalam penyebaran skala agar responden tidak memiliki kekhawatiran ketika mengisi skala karena khawatir akan mempengaruhi pekerjaannya meskipun telah disisipkan *informed consent*. Misalnya dalam menggunakan identitas berupa harus menuliskan alamat *email*. Hal tersebut dapat membuat subjek menjadi khawatir karena merupakan privasi dan bisa mengungkap identitas asli responden.

Dusahakan untuk penyebaran skala melalui prantara yang tepat sesuaikan dengan subjek penelitian.