

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, deskripsi, pengujian hasil penelitian, dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan bahwa ada hubungan positif antara ketidakamanan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan *outsourcing* di PT. HM. Sampoerna Tbk. Sidempuan. Sumbangan ketidakamanan kerja terhadap intensi *turnover* pada karyawan *outsourcing* di PT. HM. Sampoerna Tbk. Sidempuan sebesar 30,00%, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain sebesar 70,00% di luar penelitian ini, seperti: faktor motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan lain-lain. Intensi *turnover* dapat dirasakan ketika karyawan memiliki ketidakamanan kerja yang tinggi, karena ketidakamanan kerja dikonsepsikan sebagai ketidakpastian dan kurangnya pengawasan dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan. Ketika karyawan merasa aman dan tidak ada perasaan terancam dari pekerjaannya maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas, ada beberapa saran yang dapat disampaikan yaitu:

1. Bagi Perusahaan, Guna meminimalkan intensi keluar, sebaiknya perusahaan memberikan jaminan agar karyawan merasa tidak ada resiko akan kehilangan pekerjaan meskipun. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan perhatian, pengawasan, komunikasi yang baik, pengembangan karier

karyawan, dan insentif pada pegawai. Jika hal tersebut sudah dijalankan perusahaan secara konsisten, maka intensi keluar pada pegawai akan menurun atau berkurang.

2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai ketidakamanan kerja di PT. HM. Sampoerna Tbk. Sidempuan dalam kategori sedang, maka diharapkan kepada pihak perusahaan agar lebih memperhatikan lagi penempatan dan beban kerja dengan cara menyesuaikan bidang kerja dan beban kerja karyawan agar karyawan merasa tidak tertekan dalam bekerja.
3. Berdasarkan tanggapan responden mengenai intensi *turnover* di PT. HM. Sampoerna Tbk. Sidempuan dalam kategori sedang, maka diharapkan kepada pihak perusahaan untuk meminimalisir niat berpindah kerja karyawan dengan cara meningkatkan kompensasi serta adil dalam memberikan tugas kerja sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing.
4. Peneliti Selanjutnya
 - a. Peneliti selanjutnya dapat memperluas subyek penelitian yaitu dengan menambah jumlah responden di daerah lain dengan lebih memperhatikan pengambilan berdasarkan data demografi seperti usia subjek penelitian, lama bekerja, dan satuan fungsi agar diperoleh subjek penelitian yang lebih variatif dan dapat diteliti lebih lanjut.
 - b. Peneliti memberi saran untuk peneliti lain untuk membuat petunjuk pengisian skala yang mudah dipahami dan sesuai dengan karakter subjek (usia) serta memastikan bahwa subjek sebelumnya belum pernah mengisi skala dengan variabel serupa.

- c. Sumbangan ketidakamanan kerja terhadap intensi *turnover* pada karyawan *outsourcing* di PT. HM. Sampoerna Tbk. Sidempuan sebesar 30,00%, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain sebesar 70,00% di luar penelitian ini. Peneliti selanjutnya diharapkan melakukan penelitian berkaitan dengan intensi *turnover* berdasarkan oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian seperti faktor motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan lain-lain. Penelitian berikutnya perlu mengkombinasikan faktor-faktor tersebut ke dalam sebuah model penelitian yang lebih kompleks.