

BAB 5

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa hipotesis terdapat hubungan yang positif antara *job insecurity* dengan *turnover intention* pada karyawan dapat diterima. Hal itu ditunjukkan dengan $r = 0,284$ dan $p = 0,030$ ($p < 0,050$), dengan sumbangan efektif sebesar 0,080 menunjukkan bahwa *job insecurity* mempengaruhi *turnover intention* sebesar 8%. Hal itu menunjukkan bahwa sebanyak 92% disebabkan oleh faktor lain yaitu Mobley (dalam Hanafiah, 2014) faktor-faktor tersebut diantaranya adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi dari karyawan, dan kepercayaan terhadap organisasi. Arti positif menunjukkan bahwa semakin tinggi *job insecurity* maka semakin tinggi pula *turnover intention* pada karyawan, dan sebaliknya semakin rendah *job insecurity* maka semakin rendah pula *turnover intention* pada karyawan.

Subyek penelitian memiliki *turnover intention* pada kategori sedang dengan jumlah 23 orang (51,12%). Kemudian sebanyak 21 orang (46,66%) dalam kategori tinggi dan 1 orang (2,22%) memiliki *turnover intention* rendah, dengan demikian dapat peneliti simpulkan bahwa *turnover intention* pada karyawan cenderung tinggi. Berdasarkan kategori *job insecurity* diketahui bahwa terdapat 17 orang (37,78%) yang memiliki *job insecurity* pada kategori sedang, 27 orang (60%) memiliki *job insecurity* pada kategori tinggi dan 1 orang (2,22%) pada

kategori rendah, dengan demikian dapat peneliti simpulkan bahwa *job insecurity* pada karyawan cenderung tinggi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan

Bagi karyawan PT Kalimilk Yogyakarta agar tidak mudah meninggalkan tanggung jawab didalam perusahaan serta kembangkan karier semaksimal mungkin dan mencoba menyenangkan pekerjaan sehingga dapat bekerja dengan maksimal dan nyaman serta mengurangi keinginan untuk pindah dari perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil pengolahan dan analisis data menunjukkan bahwa adanya hubungan antara *Job Insecurity* dengan *Turnover Intention* pada karyawan, maka harus di perhatikan dan ditingkatkan untuk menekan tingkat *Turnover Intention* karyawan pada PT Kalimilk Yogyakarta dan untuk mengurangi *Job Insecurity* karyawan sehingga dapat mengurangi rasa ingin berhenti bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan secara optimal pada karyawan PT Kalimilk Yogyakarta. Dalam memperbaiki tingkat *turnover intention* dapat dilakukan dengan melakukan perbaikan dalam system pengembangan karier sehingga ada system perkembangan karier yang jelas dan memudahkan karyawan dalam mengembangkan karier mereka. Perusahaan harus mencoba untuk memprioritaskan kepentingan karyawan, seperti diperlukannya perlengkapan yang

sesuai, serta mengatur peran masing-masing karyawan dengan jelas, guna menekan rasa tidak aman dan tidak nyaman karyawan .

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang meneliti variabel *turnover intention* agar dapat mengkaji dalam jangkauan dan referensi yang lebih luas. Hasil penelitian ini menghasilkan hubungan yang signifikan antara variabel *Job Insecurity* dan *Turnover Intention*. Nilai sumbangan efektif variabel *Job Insecurity* yang mempengaruhi tinggi rendahnya *Turnover Intention* tergolong kecil yaitu sebesar 8%. Hal tersebut berarti perlu dilakukan penelitian lebih lanjut variabel bebas lain yang juga mampu mempengaruhi tingkat *Turnover Intention*. Efisiensi waktu dalam proses pengambilan data sangat kurang. Maka peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengatur waktu pengambilan data dengan baik atau efektif. Peneliti lain juga diharapkan dapat mengungkapkan penemuan-penemuan baru yang bisa menunjang penelitian terdahulu.