

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan harian di PT Harapan Oetama Pratama dan sesuai dengan pengolahan data statistik yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. *Job insecurity* berpengaruh secara positif terhadap *turnover intention* pada karyawan harian di PT Harapan Oetama Pratama.
2. Kepuasan kerja berpengaruh secara negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan harian di PT Harapan Oetama Pratama.
3. *Job insecurity* dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan harian di PT Harapan Oetama Pratama.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terkait dengan beberapa keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti, maka terdapat beberapa saran yang diberikan yaitu :

1. Bagi Karyawan Harian di PT HOP

Rata-rata karyawan memiliki penilaian yang cukup dalam memenuhi standar nilai kepuasan kerja mereka. Oleh karena itu karyawan harus bisa mempertahankan dan lebih baik meningkatkan tingkat kepuasan kerja mereka dengan selalu meningkatkan nilai kenyamanan seperti selalu merasa aman

saat bekerja, bersosialisasi dengan lingkungan yang positif, selalu punya tujuan dalam bekerja, berfikir positif terhadap pekerjaannya hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja. Karena dengan meningkatnya kepuasan kerja, kondisi psikologis karyawan akan lebih terjaga dari keinginannya untuk melakukan *turnover intention*.

2. Bagi Perusahaan

Manajemen PT HOP disarankan untuk bisa lebih baik lagi dalam meningkatkan sumber daya perusahaan yang berkualitas dengan cara memberikan karyawannya kebebasan berpendapat mengenai apa yang menjadi kekurangan pada perusahaan, seperti menyediakannya kotak saran, memberikan peluang untuk maju, mengapresiasi prestasi karyawan, memotivasi karyawannya melalui pemberian fasilitas penunjang, contohnya seperti *reward* dalam bentuk cuti, *merchandise*, bonus tambahan bagi karyawan yang dapat bekerja dengan maksimal dan lainnya dengan begitu karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan dan dapat menguntungkan perusahaan dimasa yang akan datang.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Pada penelitian ini R square memberikan kontribusi sebesar 18,5% yang artinya pengaruhnya sangat rendah dan sisanya sebesar 81,5 % dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti faktor tingkat pendidikan, keterikatan terhadap organisasi, atau budaya organisasi yang mana sangat berkaitan erat dengan *turnover intention*. Oleh karena itu peneliti selanjutnya disarankan untuk lebih banyak lagi mencari dan membaca

referensi lain baik berupa buku, *ebook*, penelitian terdahulu atau jurnal-jurnal yang memang mendukung penelitian selanjutnya sehingga akan lebih sempurna dan memberikan informasi yang lebih banyak lagi.

