

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Adapun tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh job insecurity dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan outsourcing di PT. Roman Ceramic International. Berdasarkan analisa data yang dilakukan maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention PT. Roman Ceramic International terbukti dengan nilai signifikansi sebesar 0,009. Sehingga dapat disimpulkan ketidakamanan dalam bekerja semakin tinggi maka semakin tinggi turnover intention.
2. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention PT. Roman Ceramic International terbukti dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja semakin tinggi maka diimbangi dengan tingginya turnover intention.
3. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel job insecurity dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention PT. Roman Ceramic International. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi job insecurity maka semakin tinggi

turnover intention dan semakin tinggi kepuasan kerja diimbangi dengan tingginya turnover intention.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat dijadikan saran untuk perusahaan PT Roman Ceramic International dengan harapan dapat membantu mengevaluasi terhadap kepuasan kerja dan dapat menentukan strategi yang tepat meminimalisir tingakat karyawan untuk berhenti bekerja atau berpindah kerja. Adapun saran bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya :

1. Bagi perusahaan PT Roman Ceramic International

Dari hasil penelitian ini didapatkan variabel kepuasan kerja yang paling berpengaruh terhadap turnover inntention, maka sebaiknya untuk perusahaan PT Roman Ceramic International untuk memperhatikan kepuasan kerja yang diberikan, dengan tujuan agar karyawan merasa nyaman dan semakin loyal terhadap perusahaan.

2. Bagi peneliti lain

bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan tema/topik yang sama, sebaiknya melakukan penelitian dengan menambah atau menggunakan faktor-faktor lain, dengan objek dan tempat yang berbeda.

C. KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini sudah diusahakan dan dilaksanakan dengan sesuai prosedur ilmiah, namun bisa dikatakan masih memiliki keterbatasan yaitu seperti :

1. variabel – variabel yang mempengaruhi *Turnover Intention* karyawan pada penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel saja yaitu job insecurity dan kepuasan. Sedangkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhi *Turnover intention* karyawan. Maka bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan variabel berbeda.
2. Analisis yang digunakan pada penelitian ini hanya menggunakan analisis regresi linier berganda , sedangkan masih banyak analisis lainnya yang dapat digunakan dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- manurung. (2012). analisis pengaruh stress kerja terhadap turnover intention karyawan (studi pada STIKES widya husada semarang). *Diponegoro Journal of Management*, vol. 1, no 2, hal 145-157.
- Wijaya, E. F. (2013). Pengaruh Job Insecurity,Komitmen Karyawan dan Kepuasan Intention to Quit (Studi pada PT. Bank jatim Malang). *publikasi ilmiah malang , universitas brawijaya*.
- agustiana, L. (2017.thn.). pengaruh work family conflict terhadap job satisfaction dan turnover intention pada profesi akutan publik (studi empiris pada kantor akutan publik di DKI Jakarta dan Bandung).
- Agustina, L. (2015). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Job Satisfaction dan Turnover Intention pada Profesi Akuntan Publik (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta dan Bandung). . *Jurnal Ilmiah Akuntansi. Vol. 7, No. 2. .*
- Anthony, R. N. (2012). Sistem Pengendalian Manajemen. . *Buku 2. Jakarta: Salemba Empat*.
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS. *Badan Penerbit Undip. Semarang .*
- Handoko, T. H. (2017). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. *Penerbit BPFE. Yogyakarta*.
- Handoko, T. H. (2014). Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia. *Edisi 2. Yogyakarta: BPFE*.

Halungunan, Hadia. 2015. Pengaruh Job Insecurity Terhadap Occupational SelfEfficacy Pada Karyawan Pt. Sandang Asia Maju Abadi Semarang. Skripsi Semarang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.

handoko, T. H. (2008). edisi 2, Yogyakarta . *manajemen personalia & sumber dayamanusia*.

Irbayuni, sulastri. "*pengaruh kopensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan untuk pindah kerja pada PT. suberdaya energi surabaya*", vol.6, no. 1, 2012.

Hasibuan, M. S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan. Penerbit CV Haji Masagung. Jakarta.

Wicaksono, Windu, 2016. Pengaruh Job insecurity, Job stress dan Work family conflict terhadap Turnover Intention CV. Batik Indah Rara Djonggrang. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta jurnal publikasi. 11:25

kurniasari, L. (2016). surabaya: yayasan dana mandirisejahtera. *pengaruh komitmen organisasi dan job insecurity karyawan terhadap intensi turnover*

.Mangkunegara, A. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Penerbit PT Remaja Rosdakarya. Bandung .

Manullang, M. d. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Gahlia Indonesia*. Jakarta.

Robbins, S. P. (2015). Perilaku Organisasi Jilid 1. Alih Bahasa Oleh Drs. Handayana Pujaatmaka. *Penyunting Drs.Benyamin Molan. Prenhallindo*. Jakarta.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

