

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang peneliti lakukan pada karyawan PT. Yogama Part Manufacturing, maka kesimpulan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. *Job insecurity* (X1), stres kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) secara bersama-sama mempengaruhi *turnover intention* (Y) PT Yogama Part Manufacturing. Terlihat dari output SPSS diperoleh hasil pengaruh positif dan signifikan antara *job insecurity* (X1), stres kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) terhadap *turnover intention* (Y), kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi R square sebesar 53,9%. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Purwatiningsih (2022) yaitu *Job insecurity* (X1), stres kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y).
2. *Job insecurity* (X1) secara parsial mempengaruhi *turnover intention* (Y) PT Yogama Part Manufacturing. Terlihat dari output SPSS diperoleh hasil pengaruh positif dan signifikan antara *job insecurity* (X1) terhadap *turnover intention* (Y), kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi R square sebesar 17,2%. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dihan (2022) yaitu *job insecurity* (X1) terhadap *turnover intention* (Y).

3. Stres kerja (X2) secara parsial mempengaruhi *turnover intention* (Y) PT Yogama Part Manufacturing. Terlihat dari output SPSS diperoleh hasil pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y), kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi R square sebesar 43,7%. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ariansyah (2019) dan Prayogi (2019) yaitu stres kerja (X2) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y).
4. Kepuasan kerja (X3) secara parsial mempengaruhi *turnover intention* (Y) PT Yogama Part Manufacturing. Terlihat dari output SPSS diperoleh hasil pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja (X3) terhadap *turnover intention* (Y), kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi R square sebesar 38,1%. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dihan (2022) dan Prayogi (2019) yaitu kepuasan kerja (X3) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y).

5.2 Saran

Berdasarkan pengolahan data diatas, maka penulis bermaksud memberikan saran, semoga dapat diterima dan bermanfaat yaitu sebagai berikut:

1. PT. Yogama Part Manufacturing disarankan memperhatikan lingkungan kerjanya, karena *job insecurity* berpengaruh positif signifikan yang berarti semakin besar *job insecurity* yang dialami oleh karyawan maka semakin besar keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Rasa ketidakpuasan dan tidak senang seorang pegawai pada lingkungan kerjanya mampu mendorong

perasaan ketidakamanan dalam bekerja yang mengakibatkan timbulnya keinginan untuk beralih pekerjaan.

2. PT. Yogama Part Manufacturing disarankan dapat mengendalikan tingkat stres karyawan untuk menurunkan *turnover intention*, hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memperhatikan antara beban kerja yang diberikan dengan waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan, juga dengan memberikan gaji yang sesuai dengan beban kerjanya.
3. Dalam menjaga kepuasan kerja karyawan, perusahaan disarankan memberikan penghargaan kepada karyawan yang sudah mengerjakan tugasnya dengan baik. Hal tersebut dapat menjaga kepuasan kerja agar tetap tinggi, dan secara tidak langsung dapat mencegah karyawan memiliki keinginan meninggalkan pekerjaan dan mencari pekerjaan ditempat lain.
4. Penelitian ini hanya sebatas meneliti mengenai *job insecurity*, stres kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention*. Penelitian selanjutnya diharapkan bisa menambah variabel-variabel lain.