

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dari hasil penelitian yang telah diperoleh dari perhitungan *Partial Least Square (PLS)*, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* PT. Odysen Mitra Gemilang. Hal ini dapat dilihat dari *t* statistic mempunyai nilai 2,054 lebih besar $\geq 1,96$ dan *p* value sebesar $0,023 \leq 0,05$ ini berarti apabila karyawan merasa tidak aman dalam pekerjaannya maka karyawan akan berniat untuk meninggalkan perusahaan dan *turnover intention* akan meningkat. Dan sebaliknya apabila karyawan merasa aman dalam pekerjaannya karyawan akan bertahan di perusahaannya sehingga *turnover intention* akan menurun.
- 2) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* PT. Odysen Mitra Gemilang. Hal ini dapat dilihat dari *t* statistic mempunyai nilai 2,046 lebih besar $\geq 1,96$ dan *p* value sebesar $0,013 \leq 0,05$ ini berarti apabila karyawan merasa puas dalam pekerjaannya maka karyawan akan bertahan untuk perusahaannya maka *turnover intention* akan menurun. Dan sebaliknya apabila karyawan merasa tidak puas dalam pekerjaannya karyawan akan berniat meninggalkan perusahaan sehingga *turnover intention* meningkat.

- 3) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* PT. Odysen Mitra Gemilang. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* PT. Odysen Mitra Gemilang. . Hal ini dapat di lihat dari *t statistic* mempunyai nilai 5,334 lebih besar $\geq 1,96$ dan *p value* sebesar $0,000 \leq 0,05$ ini berarti apabila karyawan stres dalam pekerjaannya maka karyawan akan berniat .meninggalkan pekerjaannya dan *turnover intention* akan meningkat. Dan sebaliknya apabila karyawan merasa tidak stres dalam pekerjaannya maka karyawan akan bertahan untuk pekerjaannya dan *turnover intention* menurun.

B. Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang menjadi bahan pertimbangan bagi PT. Odysen Mitra Gemilang sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden dapat dilihat dari nilai absolute terendah dari variabel *job insecurity* saran yang bisa dijadikan pertimbangan yaitu diharapkan pihak perusahaan perlu menurunkan *job insecurity* dengan cara pimpinan membuat lingkungan kerja yang kondusif dengan memasang cctv dan menambah petugas keamanan. Selanjutnya, perusahaan disarankan memberikan jaminan rasa aman bagi karyawan agar karyawan tidak berfikir untuk meninggalkan perusahaan, dan memberikan jenjang karir yang jelas sehingga karyawan tidak berfikir untuk mencari pekerjaan lainnya.

2. Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden dapat dilihat dari nilai absolute terendah dari variabel kepuasan kerja saran yang bisa dijadikan pertimbangan yaitu diharapkan pihak perusahaan perlu meningkatkan kepuasan dengan cara, memberikan gaji yang memadai dan bersaing dengan pesaing sehingga karyawan akan puas dan mempertahankan pekerjaannya, selanjutnya karyawan diberikan gaji yang sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan sehingga karyawan akan puas dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan pimpinan memberikan employee gathering agar karyawan dapat menjaling hubungan lebih dekat dengan karyawan lainnya, hal ini akan membantu karyawan enggan meninggalkan pekerjaannya karena adanya rasa kekeluargaan di lingkungan pekerjaan.
3. Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden dapat dilihat dari nilai absolute terendah dari variabel stress kerja saran yang bisa dijadikan pertimbangan yaitu diharapkan pihak perusahaan perlu menurunkan tingkat stres karyawan dengan diberikannya pelatihan dan penjelasan mengenai pekerjaannya serta kebijakan kebijakan dan peraturan yang berlaku di perusahaan, dan karyawan diberikan kepercayaan oleh perusahaan untuk menangani pekerjaannya tanpa ada pengawasan langsung di lapangan sehingga karyawan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya, ketika pekerjaan karyawan adanya pengawasan dengan ketat karyawan akan merasa tidak nyaman sehingga karyawan akan berfikir untuk meninggalkan pekerjaannya.

4. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan menambah variabel lain untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*.

