

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai Job Insecurity pada PT Pisma Abadi Jaya dengan menggunakan 3 indikator yaitu: keterlibatan kerja, komitmen organisasi, dan kepercayaan atasan secara umum di kategorikan cukup baik. Namun Indikator yang di peroleh skor aktual terendah diantara indikator lainnya itu sebesar 49,39%. Hal ini berarti keterlibatan kerja yang di miliki karyawan perlu diperhatikan. Selain itu mengenai Stres Kerja pada karyawan PT Pisma Abadi Jaya menggunakan 3 indikator yaitu: Beban kerja, psikologis, kepuasan kerja secara umum di kategorikan kurang baik. Namun indikator yang diperoleh skor aktual terendah diantara indikator lainnya itu sebesar 49,70%. Hal ini berarti psikologis yang dimiliki karyawan perlu di perhatikan lagi. Mengenai Iklim Organisasi pada karyawan PT Pisma Abadi Jaya menggunakan 4 indikator yaitu: stuktur, tanggung jawab, pengakuan, dukungan secara umum dikategorikan baik. Namun indicator yang diperoleh skor aktual terendah diantara indicator lainnya itu sebesar 47,88%. Hal ini berarti stuktur dan dukungan yang dimiliki karyawan perlu di perhatikan lagi. Lalu mengenai Turnover Intention pada karyawan PT Pisma Abadi Jaya menggunakan 3 indikator

yaitu: faktor usia, lama kerja, budaya organisasi secara umum di kategorikan kurang baik. Namun indikator yang diperoleh skor aktual terendah diantaranya sebesar 47,88%. Hal ini berarti budaya organisasi yang dimiliki karyawan perlu di perhatikan lagi. Secara parsial, *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap pengunduran diri karyawan pada PT Pisma Abadi Jaya dengan kontribusi yang diberikan sebesar 16,9%.

2. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial diketahui bahwa nilai t-hitung yang diperoleh Job Insecurity(X1) berada di luar nilai t-tabel atau t-hitung > t-tabel dimana sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak H_a diterima, artinya secara parsial *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover karyawan* karyawan pada PT. Pisma Abadi Jaya.dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap pengunduran diri karyawan pada PT Pisma Abadi Jaya dengan kontribusi yang diberikan sebesar 16,9%.
3. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial diketahui bahwa nilai t-hitung yang diperoleh Stres Kerja (X2) berada di luar nilai t-tabel atau t-hitung > t-tabel dimana sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Pisma Abadi Jaya dengan kontribusi yang diberikan sebesar 23,2%.
4. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial diketahui bahwa nilai t-hitung yang diperoleh Iklim Organisasi (X3) berada di luar nilai t-tabel atau t-hitung > t-tabel dimana sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa

H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Pisma Abadi Jaya dengan kontribusi yang diberikan sebesar 19,9%.

5. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial diketahui bahwa nilai t -hitung yang diperoleh Turnover Intention (Y) berada di luar nilai t -tabel atau t -hitung $>$ t -tabel dimana sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa
6. Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara simultan ketiga variabel bebas yang terdiri dari *job insecurity*, stres kerja dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Pisma Abadi Jaya dengan kontribusi yang diberikan sebesar 59,9%, sedangkan 40,1% lainnya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti.

5.2 Saran

1. Dalam variabel Job Insecurity yang perlu ditingkatkan adalah indikator keterlibatan kerja. Alangkah baiknya pihak atasan yang berwenang pada PT Pisma Abadi Jaya sebaiknya lebih melibatkan lebih karyawan dalam berkontribusi, karena secara psikologis keterlibatan kerja pada diri karyawan mengidentifikasikan diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran diri totalnya. Karena individu yang memiliki keterlibatan yang tinggi lebih mengidentifikasikan dirinya pada pekerjaannya dan menganggap pekerjaan sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupannya.

2. Dalam variabel Stres Kerja yang perlu ditingkatkan adalah indikator psikologis. Alangkah baiknya psikologis karyawan harus diperhatikan apalagi berpengaruh kepada hasil kerja yang mereka berikan kepada perusahaan, karena psikologis dirasakan berupa kegelisahan, kebosanan, dan juga depresi. Jika semua hal tersebut terjadi pada diri karyawan maka akan terjadinya menunda-nunda pekerjaan.
3. Dalam variabel Iklim Organisasi yang perlu diperhatikan adalah indikator struktur dan dukungan. Dimana perusahaan harus merefleksikan perasaan bahwa karyawan diorganisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawan yang di miliki sesuai dengan tingkatan ia menjabat. Lalu dukungan antar individu dan organisasi harus di tingkatkan lagi karena jika karyawan merasa didukung penuh oleh atasan atau kelompok kerja maka dirinya akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaan.