

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis maka diajukan beberapa kesimpulan penting yang merupakan jawaban dari permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan PT. Teluk Luas *Crumb Rubber* kota Padang.
2. *Job Insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan PT. Teluk Luas *Crumb Rubber* kota Padang.
3. Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan PT. Teluk Luas *Crumb Rubber* kota Padang.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan kesimpulan dan hasil pengujian hipotesis yang telah dijelaskan maka dapat diajukan beberapa implikasi penting yaitu:

1. Bagi PT. Teluk Luas *Crumb Rubber* kota Padang agar dapat memperhatikan mengenai kepuasan kerja, *job insecurity* dan stres kerja karyawan agar dapat menekan tingkat *turnover intention* karyawan.
2. Bagi PT. Teluk Luas *Crumb Rubber* kota Padang agar lebih memperhatikan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan baik secara materi maupun dukungan yang diberikan.

3. Bagi PT. Teluk Luas *Crumb Rubber* kota Padang agar dapat memperhatikan keamanan karyawan dalam pekerjaannya sehingga karyawan merasa aman dan nyaman dalam menjalankan pekerjaannya.
4. Bagi PT. Teluk Luas *Crumb Rubber* kota Padang agar mampu menjaga kondisi kerja yang mampu memicu stres kerja bagi para pekerjanya.
5. Karyawan PT. Teluk Luas *Crumb Rubber* kota Padang juga diharapkan selalu menjaga sikap saling menghormati, serta saling menghargai satu sama lain, guna memperkuat nilai-nilai kebersamaan (*team work*) dalam meningkatkan kinerja PT. Teluk Luas agar bisa menjadi perusahaan yang lebih baik dimasa mendatang.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian yang dilakukan saat ini belum sempurna, hal tersebut disebabkan oleh adanya keterbatasan yang peneliti miliki seperti yang di jelaskan dibawah ini :

1. Penelitian ini hanya menganalisis kepuasan kerja, *job insecurity* dan stres kerja jadi disarankan untuk peneliti berikutnya untuk dapat menambah variabel lainnya yang dapat menjelaskan lebih mendalam tentang *turnover intention*.
2. Objek penelitian ini hanyalah karyawan PT. Teluk Luas *Crumb Rubber* kota Padang, jadi disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat mengambil objek yang lain agar kajian tentang kepuasan kerja, *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention* dapat dipahami secara mendalam.

5.4 Saran

Sesuai dengan keterbatasan penelitian, peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat bermanfaat bagi:

1. Peneliti dimasa mendatang disarankan untuk menggunakan variabel lainnya karena masih terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention*. Saran tersebut penting untuk mendorong meningkatkan ketepatan hasil penelitian yang diperoleh peneliti dimasa mendatang.
2. Peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat mengambil objek penelitian yang lain agar kajian tentang kepuasan kerja, *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention* dapat dipahami secara mendalam.
3. Peneliti dimasa mendatang disarankan untuk menggunakan metode pengambilan sampel berbeda dengan yang telah digunakan dalam penelitian ini. Saran tersebut sangat penting untuk mendorong meningkatkan ketepatan dan akurasi hasil penelitian yang akan diperoleh peneliti di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, M. Taufiq. (2015). *Merancang Kuisisioner Konsep dan Panduan untuk Penelitian Sikap, Kepribadian dan Perilaku*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Arnanta, G., & Utama, W. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Cv. Dharma Siadja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(6), 252000.
- Arshadi, N., & Hojat, D. (2013). The Relationship of Job Stres with Turnover intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 2(3), 706-710
- Aydogdu, S., & Asikgil, B. (2011). An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction , Organizational Commitment and Turnover Intention An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction , Organizational Commitment and Turnover Intention. *International Review of Management and Marketing*, 1(11), 43–53.
- Bothma, F. C., dan G. Roodt. (2012). Work-Based Identity and Work Engagement as Potential Antecedents of Task Performance and Turnover Intention : Unravelling A Complex Relationship. *SA Journal of Industrial Psychology*, 3(8), 1-17.
- Effendy, Onong Uchjana. (2002). *Hubungan Masyarakat Suatu Studi Komunikologis*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Ghozali, (2014). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP , Semarang.
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J .F., Black W. C., Babin B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Factor Analysis In Multivariate Data Analysis*. New jearsey: Pearson Education Inc .
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Maria M Minarsih. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di GELAEEL SUPERMARKET (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- Hanafiah, M. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*) Dengan Intensi Pindah Kerja (*Turnover*) Pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran kecamatan Sambaliung kabupaten Berau. *Jurnal Psikoborneo*, 1(3), 178–184.
- Handaru, A. W., Rahman, N. F., & Parimita, W. (2021). Pengaruh Job Insecurity Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan

- Industri Manufaktur (AUTOMOTIVE DAN METAL PART). *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 12(1), 15–39.
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iskandar, & Yuhansyah. (2018). *Pengaruh Motivasi & Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Istijanto. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Jacobs, Chris, dan Gert Roodt. (2011). A Human Capital Predictive Model for Agent Performance in Contact Centres. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(1), 1-19.
- Kekesi, E.K., and Collins, B.A. (2014). Perceived Job Insecurity and Psychological Distress: The Moderating Role of Work Values. *International Journal of Management, Economics and Social Sciences*, 3(1), 18-35.
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2011). The occupational commitment and intention to quit of practicing and pre-service teachers: Influence of self-efficacy, job stress, and teaching context. *Contemporary Educational Psychology*, 36(2), 114–129.
- Mulia, R. A. B. D. C., & Supartha, W. G. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(12), 6622.
- Lestari, N. N. Y. S., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(6), 254835.
- Nazenin, S., & Palupiningdyah, P. (2014). Peran Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Untuk Mengurangi Turnover Intention. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 5(2), 220–227.
- Negara, K. A. S., & Dewi, I. G. A. M. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Sense Sunset Hotel Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(7), 3934–3961.
- Prawiro, M. (2018, Agustus 25). Kepuasan Kerja: Pengertian, Indikator, Fungsi, dan Aspek-Aspeknya. Retrieved from Kepuasan Kerja: <https://www.maxmanroe.com/vid/karir/kepuasan-kerja.html>
- Qazi, T. F., Khalid, A., & Shafique, M. (2015). Contemplating Employee Retention through Multidimensional Assessment of Turnover Intentions. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 9(2), 598–613.

- Riani, N., & Putra, M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(11), 255226.
- Rivai, V. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, V. dan E.J. Sagala. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi 2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Edisi 15, United States of America: Pearson.
- Saeka, I., & Suana, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Indonusa Algaemas Prima Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(6), 242068.
- Safaria, T. (2011). Peran Religious Coping Sebagai Moderator Dari Job Insecurity Terhadap Stres Kerja Pada Staf Akademik. *HUMANITAS: Indonesian Psychological Journal*, 8(2), 156–170.
- Sartika, D. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Di CV. PUTRA TAMA JAYA). *Management Analysis Journal*, 3(2), 2036–2051.
- Septiari, N. K., & Ardana, I. K. (2016). Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. In *E-Jurnal Manajemen Unud* (Vol. 5, Issue 10).
- Siddiqui, A. A., & Jamil, R. A. (2015). Antecedents of Employees' Turnover Intentions: Evidence from Private Educational Institutions. *American Journal of Economics and Business Administration*, 7(4), 160–165.
- Sora, B., Caballer, A., & Peiró, J. M. (2010). The consequences of job insecurity for employees: The moderator role of job dependence. *International Labour Review*, 149(1), 59–72.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R& D* Cetakan Ke-21. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartono, R. (2007). *Resign Noway: Rahasia Sukses dan Bertahan di Tempat Kerja* Yogyakarta: Media Pressindo.
- Sulistiyawati, R., Herlina, N., dan Unika, P. (2012). *The Relationship Between Work Efficacy with Job Insecurity on Production Employees* X Semarang. *Jurnal Psikologi*, 1(1): 139-153.

- Syahrudin, M., Utami, W., & Andini, A. P. (2017). Pengaruh Job Insecurity dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intentions melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan. *Prosiding Seminar Nasional Dan Call For Paper Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 312–325.
- Syahronica, G., Hakam, M. S., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 20(1), 85723.
- Yücel, İ. (2012). Examining the Relationships among Job Satisfaction , Organizational Commitment , and Turnover Intention : An Empirical Study. *International Journal of Business and Management*. 7(20), 44–58.
- Yuda, I., & Ardana, I. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(10), 244381.
- Zeffane. (2003). *Organizational behavior a global perspective*. Australia: John Wiley and Sons Australia Ltd.