

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Sesuai dengan analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat diajukan berapa kesimpulan penting yang merupakan jawaban dari permasalahan yang diajukan dalam penelitian.

1. *Job insecurity* tidak berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.
2. Konflik Peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.
3. Komitmen organisasional ditolak karena tidak berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.

5.2 Keterbatasan Dan Saran

Peneliti menyadari bahwa hasil penelitian yang dilaksanakan saat ini masih memiliki sejumlah kekurangan dan kelemahan. Keterbatasan tersebut meliputi:

1. Dalam menunggu kepastian data dari perusahaan sangat lama sehingga menghambat pelaksanaan penelitian. Saran peneliti sebaiknya terlebih dahulu melakukan survei awal ke perusahaan yang ingin diteliti sehingga akan mudahnya mendapatkan data yang diinginkan dalam melakukan penelitian, hal ini sangat penting untuk peneliti selanjutnya agar mendapatkan hasil yang baik untuk penelitian dimasa akan datang.

2. Proses penyebaran kuesioner diperusahaan sangat lama direspon sehingga dapat memperlambat menyelesaikan penelitian. Saran pada survei awal sebaiknya peneliti yang masa akan datang terlebih dahulu bisa menyampaikan adanya penyebaran kuesioner untuk olahan data sehingga akan mempermudah peneliti untuk meneliti. Saran ini sangat penting untuk membuat peneliti yang akan datang mendapatkan hasil yang baik.
3. Penggunaan instrument komitmen organisasional perlu dipertimbangkan kembali mengingat pengujian validitas dan reabilitas masih kurang optimal.

5.3 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa hal yang dapat dipertimbangkan bagi pihak terkait, antara lain:

1. Pihak perusahaan

Bagi perusahaan perlu adanya untuk menekan tingginya *job insecurity*, konflik peran di perusahaan, maka hal yang dilakukan adalah manajemen mampu mengatur tugas pokok dan fungsi karyawan yang jelas sesuai dengan deskripsi kerjanya sehingga karyawan tidak merasakan adanya beban kerja, stress kerja yang berat karena harus melakukan berbagai pekerjaan. Selain itu perusahaan harus memberikan beberapa program pelatihan dan pengembangan yang dapat membantu karyawan untuk mengenali kesempatan kerja yang lebih luas dan kondisi lingkungan yang nyaman dalam organisasi sehingga dapat meningkatkan tingkat loyalitas

karyawan dalam bekerja secara efektif dan efisien.

2. Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, dari penelitian ini mampu dijadikan sebagai bahan pedoman untuk melakukan penelitian pada bidang yang sama khususnya terkait dengan pengaruh *job insecurity*, konflik peran dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention*.

Daftar Pustaka

- Abdillah, F. (2012). Hubungan kohesivitas kelompok dengan intensi turnover pada karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*,1(2).
- Ahsani, R. F., Indriasttuti, D. R., Sunarso, S., & Mega, H. (2021). Pengaruh Keadilan Organisasional, Kesempatan Promosi, Lingkungan Kerja, Dan Job Embeddedness Terhadap *Turnover Intentions* Karyawan Millennial. *Research Fair Unisri*, 5(1), 1-6.
- Allen, N.J. dan J.P. Meyer. (1991). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization*, *Jurnal of Occupational Psychology*. 63 (1): 118
- Amalia, R. A., Sudirman, I., & Kadir, H. A. (2015). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizen Behavior Karyawan Rs Unhas *Jurnal Ilmu Manajemen*, (17), 1-12.
- Ardianto, A., Baraba, R., & Runanto, D. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Job insecurity dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* (Studi pada karyawan bagian produksi PT Perkebunan Teh Tambi Unit Tambi Wonosobo). *Volatilitas*, 2(3), 1–15.
- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh Job insecurity dan Job Stress Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung). *Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi*.
- Aydogdu, Sinem dan Baris Asikgil. (2011). *An Empirical Study of Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention. International Review of Management dan Marketing*. Vol.1, No.3. pp. 43-53.
- Bakhshi, A., Kumar, K., and Rani, E. (2009). Organizational justice perceptions as predictor of job satisfaction and organization commitment. *International Journal of Business and Management*.
- Batjo, Nurdin, dan Mahadin Shaleh. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Makassar: Penerbit Aksara Timur, (2018).
- Crow, M. S., Lee, C.-B., & Joo, J.-J. (2012). Organizational justice and organizational commitment among South Korean police officers: An investigation of job satisfaction as a mediator. *Organizational Justice and Commitment*, 35(2), 402–423.
<https://doi.org/10.1108/13639511211230156>
- Colquitt, J A.,Wesson. M J., Porter, Christopher O.L.H., Conlon, Donald E., and

- Yen g, K. (2001). Justice at the Millenium. *Journal Of Applied Psychology*, 86 (3), pp: 425-445.
- Dwiyanti, I. A. K. A., & Bagia, I. W. (2020). Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 130-138.
- Edwy, F., Ratnawati, V., & Haryani, E. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional, Komitmen Profesional, Motivasi Kerja, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru, Padang dan Batam. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 3(1), 163–176.
- Giarto, S. B. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi di PT. Solusky Yogyakarta.
- Gibson, J. L., Donnelly, J. H., Ivancevich, J. M., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes*. Singapore: McGraw–Hill
- Hartini Sri Elisa, S. J. (2017). Pengaruh Konflik Peran dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tetap pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra dan Sulbar Area Baubau. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(3), 1–8.
- Himawantara, I. G. A., & Astika, I. B. P. (2018). Pengaruh Role Stress pada Turnover Intention Konsultan Pajak dengan Kompensasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 22(3), 165-168.
- Hutagalung, I., & Ritonga, R. (2018). Pengaruh Iklim Komunikasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan XYZ Bekasi. *Jurnal Kajian Komunikasi*, 6(2), 204-216.
- Ismail, Hasan. (2013). "Job insecurity, Burnout and Intention to Quit". *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 5, No. 4, Pages 310-324.
- Januartha, A. A. G. A., and I. G. A. D. Adnyani. "Pengaruh Job insecurity dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel." *E-Jurnal Manajemen* 8.2 (2019): 7548-7575.
- Kang, D. Seok, Gold, J., & Kim, D. (2012). Responses To Job insecurity : The Impact On Discretionary Extra-Role And Impression Management Behaviors And The Moderating Role Of Employability. *Career Development International*, 17(4), 314–332.

- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung: Alfabeta.
- Kekesi, & Collins. (2014). Perceived Job insecurity And Psychological Distress: The Moderating Role Of Work Values International. *International Journal Of Management, Economics And Social Sciences (Ijmess) Suggested*.
- Khan, I., Nawaz, A., Khan, S., Khan, F., Khan, S., & Yar, N. B. (2014). The impact of organizational commitment (OC) on the intention to leave (ITL) among the academicians in higher educational institutions (HEIs) in Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(2), 243.
- Khotimah, R. D., Djumali, D., & Pawenang, S. (2019). Analisa Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Sewing PT dan Liris). *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 3(02).
- Ksama, I. B. P. T., & Wibawa, I. M. A. (2016). Pengaruh Leader-member Exchange, Role Stress Dan Perceived Organization Support Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(10), 617-6200.
- Kurniawan, D., Purwana, D., & Widiyastuti, U. (2016). Job insecurity , Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention: Studi Pada Karyawan Pt “X” Di Jakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 41.
- Kurnia, Mia, Sarianti Rini, Fitria Yuki, (2019). Pengaruh Job insecurity dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention Karyawan Bagian Sales pada PT. Suka Fajar cabang Solok). *E-Jurnal Manajemen Universitas Negeri Padang*. 2:1.
- Kusriyani, Theresia., Magdalena, Maria., & Paramita, Patricia Dhiana. (2016). Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensitas Turnover Yang Dimediasi Komitmen Organisasi. *Journal of Management Vol.02, No.02*.
- Kurniawati, D., & Rintasari, N. (2015). Pengaruh Konflik Peran, Stres Kerja, *Locus Of Control*, Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Studi Kasus pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah dan DIY. *Jurnal REKSA: Rekayasa Keuangan, Syariah dan Audit*, 4(2), 113-129.
- Lewaherilla, Novalien (2013). Analisis Pengaruh Konflik Peran dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank CENTRAL ASIA Cabang Utama

Ambon. *Jurnal Ekonomi*, 7(1), 1-19.

Lutfiani, A. P. (2019). Pengaruh Job insecurity , Job Stress, Kompetensi Akuntansi dan Konflik Peran terhadap *Turnover Intention*. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI

Mahardika Putra, Artha Wibawa, dalam Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Pada PT.Auto Bagus Rent Car Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 4. 2015.

Manurung, M. T. (2013). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan: Studi pada STIKES Widya Husada Semarang.

Maoe, V. A., Sintaasih, D. K., & Sudibya, I. G. A. (2016). Pengaruh Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pendeta Gereja Kristen Protestan di Bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(5), 1279–1308.

Marissa. (2010). Pengaruh Persepsi Tentang Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Garuda Indonesia (Persero). Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.

Mas'ud, Fuad. (2004). *Survei Diagnosis organisasional*. Penerbit: Undip, Semarang

Melky, Y. (2015). Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) Karyawan PT Rejeki Abadi Sakti Samarinda. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(1).

Minanti, P., Nurhardjo, B., & Sampeadi. (2015). Pengaruh Job insecurity , Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intentions melalui Stres Kerja pada Sopir PO Citra Wisata Mandiri Jember. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*.

Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Edisi 9. Jakarta. Salemba Empat.

Putra, I. P. K. S. D., & Suwandana, I. G. M. (2020). Effect of organizational commitment, job stress and work-family conflict to turnover intention. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 7(2), 30–37. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v7n2.859>.

- Putra, I. (2016) „Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Mediasi Pada Rumah Sakit Umum Premagana“, *None*, 5(7), p. 247606.
- Puangyoykeaw, K., & Nishide, Y. (2015). Organizational Commitment And Turnover Intention In Low-Skilled Immigrant Workers In Thailand: An Empirical Assessment Of Need Satisfaction, Job Satisfaction And Overall Life Satisfaction Factors. *International Journal Of Business And Management*, 10(5), 98–112.
- Robbins Stephen P. dan Judge Timothy A. (2015). *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P & Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Saraswati, R & Sirait, F. Salemba Empat. Jakarta.
- Santoso, H. (2016). Perceived Organizational Support, Karakteristik Tim, Quality Of Work Life Dan Komitmen Organisasi: Studi Pada Pegawai Universitas Negeri Jakarta. *Ммит*, 4(1), 2016.
- Santi, M. W. (2018) „Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kesempatan Kerja Terhadap Turnover Intention Di Rumah Sakit Bedah Surabaya“, *Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes*, 9(1), pp. 1–7 Available at: <http://weekly.cnbnews.com/news/article.html?no=124000>.
- Saputra, E. G. A., Maryam, S., & Setya M, F. (2020). Job insecurity , Job Satisfaction dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention PT. Bima Polyplast Di Sukoharjo. *Edunomika*, 04(01), 263–270.
- Sartono, M., Yulianeu, Y., & Hasiholan, L. B. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*. *Journal of Management*, 4(4).
- Septiari, N. K., & Ardana, I. K. (2016). Pengaruh Job insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(10), 6429–6456.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Suciati, Andi Tri Haryono, M. M. M. (2015). Job insecurity And Job Stress Effect Of Turnover Intention On Pt. Berkas Abadi Surya Cemerlang Semarang (Ho). *Jurnal Pandanaran Semarang*, 1–12.
- Sudarmawan, P. S. K., & Putra, I. N. W. A. (2017). Pengaruh Role Stress Pada

Turnover Intentions Auditor dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 19(3), 2000–2027.

Sugiyono, Prof. Dr. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.

Sukwadi, R., Meliana, M., & Indonesia, D. (2014). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dan *Turnover Intention* Karyawan Usaha Kecil Menengah. *Industri*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.26593/jrsi.v3i1.337.19>

Tamba, P. H., Ribhan, R., Hayati, K., & Safitri, D. (2020). Pengaruh Ambiguitas Peran dan Konflik Peran Terhadap Kreativitas Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 160-172.

Tentama, F., & Rosandy, D. A. (2019). The Role of Self Efficacy And Relicience on The Job insecurity of Contract Employees. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(10), 1887–1893.

Toly, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Muri Kencana.

Tumbelaka, S. S. X., Alhabsji, T., & Nimran, U. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Intention To Leave (Studi pada Karyawan PT. Bitung Mina Utama). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 94-108.

Waspodo, A. AWS, H. N. (2013). Effect of Job Satisfaction and Job Stress Against Turnover Intentions at Employees of PT. Unitex in Bogor. *Indonesian Science Management Research Journal (JRMSI)*, 4 (1), 97-115.

Wibowo (2019). *Perilaku dalam Organisasi* (Cetakan Keenam). Depok: Rajawali Pers.

Wicaksono, W. (2017). Pengaruh Job insecurity, Job Stress Dan Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention Cv. Batik Indah Rara Djonggrang. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*, 1–33.

Yanita, Poni & Erni Maspudi, (2014), Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Job insecurity Terhadap Intention To Turnover Pada Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci (STIE SAK), *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik*, Vol. 2, No. 3