

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, temuan dan pembahasan penelitian yang telah diuraikan pada bab IV, maka dapat disimpulkan :

- 1) Terdapat pengaruh langsung *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *job insecurity* yang tinggi akan mengakibatkan terjadinya peningkatan *turnover intention* **PT. Suzuya Group Cab.Medan Sunggal.**
- 2) Terdapat pengaruh langsung stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja yang meningkat akan mengakibatkan terjadinya peningkatan *turnover intention* **PT. Suzuya Group Cab.Medan Sunggal.**
- 3) Terdapat pengaruh langsung *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa *job insecurity* dan stres kerja dapat mengakibatkan terjadinya peningkatan *turnover intention* karyawan **PT. Suzuya Group Cab.Medan Sunggal.**

5.2 Saran

Saran –saran yang dapat yang dapat disampaikan sehubungan dengan temuan hasil penelitian ini adalah:

1. Manajemen . PT. Suzuya Group Cab. Medan Sunggal disarankan untuk mempunyai strategi khusus untuk menurunkan *turnover intention* karena hal ini dapat memberikan biaya lebih bagi perusahaan, seperti berkurangnya produktivitas karyawan dan biaya rekrutmen jika terjadi *actual turnover*, strategi yang dapat diterapkan oleh perusahaan adalah dengan meminimalisasi *turnover intention* dengan memberikan motivasi

kepada pegawai antara lain melalui pemberian fasilitas pendukung, cuti, atau bonus sebagai bentuk reward bagi pegawai apabila mereka telah bekerja dengan baik.

2. Pada variabel *job insecurity*, indikator dengan skor paling rendah adalah tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi. karyawan memiliki kekhawatiran mengenai keberlangsungan kerjanya di masa yang akan datang. Pimpinan manajemen sebaiknya merancang skema yang memungkinkan karyawan mempunyai kejelasan karir dimasa yang akan datang.
3. Pada variabel stres kerja indikator dengan skor paling rendah adalah stres organisasi. PT. Suzuya Group Cab. Medan Sunggal harus dapat mengendalikan tingkat stres kerja karyawan untuk menurunkan turnover intention, hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memperhatikan antara beban kerja yang diberikan dengan waktu diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, dapat mengganti objek penelitian dan menambahkan variabel lain untuk penelitian selanjutnya terkait job insecurity, stres kerja dan turnover intention.