

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, dan pembahasan di bab-bab sebelumnya. Maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. *Meaningful Work* tidak dapat memberikan kontribusi terhadap *Turnover Intention*. Hal ini dapat artikan tinggi rendahnya *Turnover Intention* karyawan PT Patra Jasa di Surabaya tidak mendapatkan pengaruh langsung dari *Meaningful Work*. *Meaningful Work* tidak memiliki pengaruh langsung dengan *Turnover Intention* karena para karyawan merasa cara mereka memaknai kebermaknaan mereka dalam bekerja tidak ada hubungannya dengan alasan mereka untuk mencari pekerjaan lainnya. Para karyawan PT Patra Jasa memandang pekerjaan mereka saat ini penting untuk kehidupan mereka dan tidak ada alasan untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini.
2. *Meaningful Work* dapat memberi kontribusi terhadap Pengembangan Karir. Hal ini dapat artikan meningkatnya *Meaningful Work* karyawan PT Patra Jasa akan meningkatkan keinginan untuk melakukan Pengembangan Karirnya, dan begitu pula sebaliknya. Meningkatnya rasa *Meaningful Work* mereka maka akan menimbulkan keinginan untuk karirnya

berkembang. Semakin bermakna pekerjaan mereka semakin baik kinerja mereka dan menimbulkan rasa ingin karirnya berkembang.

3. Pengembangan Karir dapat memberikan kontribusi terhadap *Turnover Intention*. Hal ini dapat artikan meningkatnya keinginan untuk melakukan Pengembangan Karir yang dimiliki oleh karyawan PT Patra Jasa di Surabaya akan meningkatkan *Turnover Intention* perusahaan, dan begitu pula sebaliknya. Semakin tinggi keinginan para karyawan untuk melakukan Pengembangan Karir maka akan meningkatkan *Turnover Intention* mereka karena status kontrak kerja yang dijalani.
4. *Job Insecurity* dapat memberikan kontribusi terhadap Pengembangan Karir. Hal ini dapat artikan kenaikan *Job Insecurity* yang dirasakan oleh karyawan PT Patra Jasa di Surabaya akan meningkatkan keinginan untuk melakukan Pengembangan Karirnya, dan begitu pula sebaliknya. Keinginan melakukan Pengembangan Karir para karyawan yang didasarkan pada *Job Insecurity* lebih mengarah kepada keinginan untuk berkembang, apabila pekerjaan atau jabatan mereka saat ini tidak aman, mereka akan berusaha berkembang.
5. *Job Insecurity* dapat memberikan kontribusi terhadap *Turnover Intention*. Hal ini dapat artikan kenaikan *Job Insecurity* yang

dirasakan oleh karyawan PT Patra Jasa di Surabaya akan meningkatkan *Turnover Intention* perusahaan, dan begitu pula sebaliknya. *Job Insecurity* yang mereka rasakan meningkat maka akan menimbulkan keinginan untuk berpindah pekerjaan karena keadaan yang tidak pasti akan berdampak langsung pada kehidupan mereka.

5.2 Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis merekomendasikan beberapa hal bagi pihak pimpinan PT Patra Jasa di Surabaya, diantaranya:
 - a. Untuk meningkatkan *Meaningful Work* karyawan PT Patra Jasa di Surabaya dapat melalui penilaian karyawan tentang pekerjaannya dengan pemaknaan yang positif, sehingga akan menimbulkan dorongan baginya untuk berusaha berpikir positif dalam berbagai situasi dan berperilaku positif dalam bekerja. Hal tersebut dapat dilakukan melalui pemberian seminar, pelatihan, dan *employee gatering*.
 - b. Keinginan Pengembangan Karir karyawan PT Patra Jasa perlu adanya perhatian melalui kepedulian para atasan karena para karyawan pada umumnya mendambakan umpan balik kepada para karyawan

tentang pelaksanaan tugas masing-masing, sehingga para karyawan mengetahui hal-hal yang perlu di evaluasi.

- c. *Job Insecurity* karyawan PT Patra Jasa di Surabaya dapat diturunkan melalui aspek ketidakberdayaannya. Para pimpinan sebaiknya secara berkala memberikan penjelasan tentang hak dan kewajiban karyawan, aturan pemerintah terkait para pekerja, keadaan perusahaan yang baik, dan lain-lain untuk meredam rasa ketidakberdayaan para karyawan.
 - d. Untuk mencegah *Turnover Intention* dapat melalui peningkatan *Meaningful Work* para karyawan, mengolah dengan baik sistem Pengembangan Karir di Perusahaan, dan menurunkan *Job Insecurity* yang dirasakan para karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis merekomendasikan Fungsi/ Departemen HRD/ HC/ Personalia Perusahaan lainnya untuk secara berkala mengalisis kondisi karyawan terkait kondisi *Meaningful Work* (kebermaknaan dalam kerja), Pengembangan Karir, dan *Job Insecurity* (ketidakamanan bekerja) terhadap *Turnover Intention* para karyawan untuk menjaga kondusifitas perusahaan.

3. Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis merekomendasikan pada penelitian selanjutnya untuk menambah keakuratan pengaruh terhadap *Turnover Intention* dapat ditambahkan variabel seperti Lingkungan Kerja (Soedira, 2021), Resiliensi (Widati, 2020), Kepuasan Kerja (Nassrulloh, 2018), Stres Kerja (Keles, 2016), Kepemimpinan (Ikhsan, 2020). Dan juga penelitian selanjutnya dapat diltambahkan dengan menggunakan metode kualitatif sehingga dapat mengetahui pendapat tentang variabel lain yang berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.