

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan analisa PLS untuk menguji pengaruh Kepuasan Kerja, Job Insecurity terhadap Turnover intention PT Santos Jaya Abadi serta hasil yang dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepuasan Kerja berkontribusi terhadap Turnover Intention di PT Santos Jaya Abadi, sehingga hipotesis pertama diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT Santos Jaya Abadi, maka semakin tinggi niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Dengan adanya ketidaksesuaian antara gaji dengan masa kerja terhadap tuntutan pekerjaan, karyawan merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka, sehingga mereka kurang memiliki motivasi yang lebih besar untuk tetap bertahan di Perusahaan.
2. Job Insecurity berkontribusi terhadap Turnover Intention di PT Santos Jaya Abadi, sehingga hipotesis kedua diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Job Insecurity yang dirasakan oleh karyawan, semakin tinggi pula tingkat Turnover Intention yang terjadi. Artinya, perasaan khawatir dengan pemotongan gaji dapat menjadi faktor utama dalam mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan.

5.2 Saran

1. Bagi Perusahaan dapat mengevaluasi gaji yang diberikan sesuai dengan masa kerja dan tuntutan perusahaan. Selain itu, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan transparansi dan komunikasi internal mengenai kebijakan penggajian dan evaluasi kinerja. Langkah-langkah ini dapat memperkuat kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, sehingga mengurangi niat mereka untuk meninggalkan perusahaan.
2. Bagi perusahaan dapat mengevaluasi kebijakan perusahaan mengenai keamanan kerja. Perusahaan dapat memperkenalkan program pelatihan dan pengembangan karyawan yang memberikan keterampilan tambahan untuk meminimalisir kesalahan karyawan dalam pekerjaannya. Dengan langkah-langkah ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan mendukung, sehingga mengurangi *turnover intention* di antara karyawan.
3. Bagi penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat melakukan penelitian dengan variabel lain seperti beban kerja dan mengembangkan model penelitian dengan melibatkan variabel kondisional sebagai variabel moderasi/intervening.