BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui proses pengumpulan, pengolahan, dan analisis data mengenai pengaruh Job Insecurity, Stres Kerja, Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* karyawan sales marketing di Telkomsel branch Surabaya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh Job Insecurity terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Job Insecurity tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan. Berdasarkan hasil uji statistik, ditemukan bahwa hubungan antara Job Insecurity dan *Turnover Intention* bersifat negatif, namun tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan. Artinya, tingkat ketidakpastian pekerjaan yang dirasakan karyawan tidak secara langsung mempengaruhi niat mereka untuk meninggalkan perusahaan.

2. Pengaruh Stress Kerja terhadap *Turnover Intention*

Penelitian ini menemukan bahwa Stres Kerja juga tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan sales marketing. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa meskipun terdapat hubungan negatif antara Stres Kerja dan *Turnover Intention*, pengaruhnya tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan. Dengan demikian, tingkat stres dalam pekerjaan yang dialami karyawan tidak secara langsung menyebabkan peningkatan niat mereka untuk keluar dari perusahaan.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Stres Kerja juga tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan sales marketing. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa

meskipun terdapat hubungan negatif antara Stres Kerja dan *Turnover Intention*, pengaruhnya tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan. Dengan demikian, tingkat stres dalam pekerjaan yang dialami karyawan tidak secara langsung menyebabkan peningkatan niat mereka untuk keluar dari perusahaan.

4. Pengaruh Simultan Job Insecurity, Stress Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Secara simultan, variabel Job Insecurity, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa ketiga faktor ini secara bersama-sama mampu menjelaskan variabilitas dalam *Turnover Intention* karyawan, meskipun secara parsial Job Insecurity dan Stres Kerja tidak memberikan dampak yang signifikan. Faktor yang paling dominan dalam menekan *Turnover Intention* adalah Komitmen Organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini, perusahaan disarankan untuk meningkatkan tingkat Komitmen Organisasi karyawan agar dapat mengurangi kecenderungan mereka untuk mengundurkan diri. Selain itu, meskipun Job Insecurity dan Stres Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial, perusahaan tetap perlu menciptakan lingkungan kerja yang stabil serta memberikan dukungan bagi karyawan guna meningkatkan retensi mereka dalam jangka panjang.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan dan pembahasan dalam penelitian ini, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan Job Insecurity, Stres kerja, Komitmen Organisasi, dan *Turnover Intention*. Para peneliti di masa

mendatang disarankan untuk memperluas cakupan kajian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi berpengaruh, serta menerapkan metode penelitian yang lebih variatif guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif dan akurat.

2. Untuk peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan penggunaan data yang lebih luas dengan cakupan industri yang berbeda untuk mengevaluasi apakah hasil penelitian ini juga dapat diterapkan di sektor lainnya. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat meneliti lebih dalam strategi atau kebijakan yang efektif dalam mengurangi dampak negatif Job Insecurity dan Stres kerja terhadap *Turnover Intention*, sehingga memberikan kontribusi yang lebih aplikatif dalam dunia kerja.
3. Untuk Telkomsel branch Surabaya dapat lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan, terutama dalam divisi sales marketing, dengan mengelola Job Insecurity dan Stres kerja yang berpotensi meningkatkan *Turnover Intention*. Perusahaan dapat mempertimbangkan kebijakan yang mendukung stabilitas pekerjaan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, serta memperkuat komitmen organisasi melalui penciptaan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung.
4. Bagi pihak lain, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi pembaca, akademisi, mahasiswa, serta praktisi sumber daya manusia yang memiliki ketertarikan dalam topik Job Insecurity, Stres kerja, dan komitmen organisasi. Bagi akademisi, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam penelitian lebih lanjut, sementara bagi praktisi sumber daya manusia, temuan ini dapat menjadi pedoman dalam merancang kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan loyalitas karyawan serta mengurangi tingkat peralihan tenaga kerja dalam organisasi.