

## BAB V

### KESIMPULAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai “Pengaruh *Job Insecurity* dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Kontrak PT Swabina Gatra Gresik”, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. *Job insecurity* mampu berkontribusi dalam peningkatan *turnover intention* pada karyawan PT Swabina Gatra Gresik. Semakin tinggi *job insecurity* (ketidakamanan kerja) yang dirasakan oleh karyawan, semakin besar kemungkinan mereka memiliki niat untuk berpindah kerja.
2. Komitmen Organisasi tidak mampu berkontribusi dalam peningkatan *turnover intention* pada PT Swabina Gatra Gresik. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki hubungan langsung terhadap niat berpindah kerja.
3. Kepuasan kerja memiliki peran sebagai mediator dalam hubungan antara *job insecurity* dan *turnover intention*. Hal ini menunjukkan, *job insecurity* yang tinggi akan menurunkan tingkat kepuasan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan.

4. Kepuasan kerja memiliki peran sebagai mediator dalam hubungan antara komitmen organisasi dan *turnover intention*. Komitmen tidak berkontribusi secara langsung terhadap *turnover intention*, namun pengaruhnya menjadi signifikan ketika melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi baru dapat menurunkan *turnover intention* jika disertai dengan peningkatan kepuasan kerja.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan bagi perusahaan dalam mengelola *job insecurity*, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja guna mengurangi *turnover intention* karyawan:

1. Perusahaan perlu menciptakan kepastian kerja bagi karyawan, seperti memberikan kontrak jangka panjang atau kesempatan untuk menjadi karyawan tetap setelah periode kontrak tertentu. Selain itu, komunikasi yang lebih transparan mengenai kebijakan ketenagakerjaan dan rencana perusahaan untuk pengembangan karir karyawan juga penting agar karyawan merasa aman dan tidak terancam dalam posisi mereka. Pemberian informasi terkait kebijakan kenaikan status kontrak atau peluang karir yang jelas dapat mengurangi ketidakpastian yang dirasakan oleh karyawan.
2. Perusahaan perlu meningkatkan komitmen kontinu melalui kebijakan yang memberikan keuntungan bagi karyawan untuk tetap bertahan, seperti insentif berbasis masa kerja, pelatihan, dan pengembangan karir. Selain itu, perusahaan juga perlu membangun komitmen afektif dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, mendorong keterlibatan karyawan, serta memberikan penghargaan atas kontribusi mereka.

3. Perusahaan perlu memperbaiki sistem prosedur dan peraturan kerja untuk memastikan bahwa proses kerja lebih jelas, efisien, dan mudah diikuti oleh karyawan. Selain itu, perusahaan harus fokus pada peningkatan kualitas supervisi dengan memberikan pelatihan dan pengembangan untuk para manajer, sehingga mereka bisa lebih efektif dalam memberikan dukungan, motivasi, dan bimbingan kepada karyawan. Hal ini akan berkontribusi pada kepuasan kerja yang lebih tinggi dan pada akhirnya mengurangi *turnover intention*.
4. Perusahaan perlu fokus pada peningkatan kepuasan kerja dengan memberikan perhatian lebih pada supervisi, penghargaan, dan gaji. Perusahaan bisa mengimplementasikan program yang lebih terstruktur dalam memberikan dukungan kepada karyawan. Hal ini akan memperkuat komitmen mereka terhadap perusahaan dan mengurangi niat mereka untuk keluar.
5. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggali variabel-variabel lain yang berpotensi meningkatkan *turnover intention* diluar variabel penelitian ini seperti dukungan organisasi, kepemimpinan dan sebagainya.