

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data melalui kuisioner yang disebarakan kepada pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kab.Sleman., maka dapat disimpulkan bahwa :

1. *Job insecurity* secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kab.Sleman.
2. Komitmen organisasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kab.Sleman.
3. *Job insecurity* secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kab.Sleman.
4. Pengaruh langsung (*job insecurity* terhadap *turnover intention*) lebih besar dari pengaruh tidak langsung (*job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi).

B. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian dan kesimpulan, saran yang dapat peneliti berikan bagi Kantor Badan Pertanahan Nasional Kab.Sleman:

1. Bagi pihak Kantor Badan Pertanahan Nasional Kab.Sleman, *job insecurity* yang timbul pada pegawai perlu diperhatikan, tingginya tingkat *job insecurity* akan mempengaruhi pola pikir atau bahkan kontribusi pegawai itu sendiri,diharapkan pihak Kantor Badan Pertanahan Nasional Kab.Sleman untuk mengevaluasi dan menerapkan program-program yang dapat menekan tingkat *job insecurity*.
2. Pihak Kantor Badan Pertanahan Nasional Kab.Sleman diharapkan mampu mempertahankan komitmen organisasinya seperti menjaga komunikasi dengan baik dengan seluruh elemen yang bekerja di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kab.Sleman.Hal ini diharapkan dapat meningkatkan dan menciptakan kenyamanan bekerja pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kab.Sleman.
3. Pihak Kantor Badan Pertanahan Nasional Kab.Sleman diharapkan mampu mengevaluasi terkait tentang *turnover intention* yang terjadi di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kab.Sleman dan meningkatkan kesejahteraan pegawainya sehingga dapat mencari solusi untuk menekan tingkat *turnover intention* di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kab.Sleman.
4. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya untuk menggunakan sampel yang lebih banyak serta melakukan wawancara agar hasil yang didapat lebih luas dan lebih baik.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan sehingga hasil penelitian yang dicapai belum menunjukkan hasil yang maksimal. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Belum adanya jurnal pendukung maupun research gap untuk hipotesis ke 4 pada penelitian, sehingga kurang menguatkan hipotesis ke empat yang peneliti buat.
2. Penelitian ini sebenarnya menggunakan konsep komitmen organisasional yang bersifat multi dimensional namun diaplikasikan secara uni dimensional sehingga mengurangi nilai informasi penelitian ini, sehingga untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk mengaplikasikan secara multi dimensional pada variabel komitmen organisasi, sehingga dapat mengkaji secara lebih spesifik realitas variabel komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif pada obyek penelitian selanjutnya.