

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan penelitian, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis 1 (H1) *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis 2 (H2) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis 3 (H3) *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis 4 (H4) kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.
5. Berdasarkan hasil uji hipotesis 5 (H5) kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
6. Berdasarkan hasil uji hipotesis 6 (H6) kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh antara kompensasi terhadap *turnover intention*.
7. Berdasarkan hasil uji hipotesis 7 (H7) kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

B. SARAN

Adapun saran yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi pihak perusahaan WL Alumunium Yogyakarta

- a. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa karyawan di WL Alumunium Yogyakarta memiliki *job insecurity* yang cukup bukan dalam taraf yang tinggi dan juga bukan dalam taraf yang rendah. Dalam hal tersebut peneliti menyarankan untuk pihak WL Alumunium Yogyakarta dengan membuat program yang berfungsi untuk meminimalisir tingkat ketidakamanan kerja pada karyawan. Hal tersebut bertujuan ketika karyawan bekerja secara nyaman maka hal ini dapat berdampak pada menurunnya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.
- b. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa karyawan di WL Alumunium Yogyakarta memiliki kepuasan kerja dalam taraf yang tinggi. Hal tersebut dapat diketahui bahwa terdapat pernyataan dari variabel kepuasan kerja yang mendapatkan skor yang tinggi yaitu “merasa dihargai dalam pekerjaan ini”. Karyawan WL Alumunium merasakan puas bekerja di WL Alumunium Yogyakarta karena mereka merasa dihargai dalam pekerjaan mereka, sehingga saran dari peneliti untuk pihak WL Alumunium Yogyakarta adalah

untuk dapat mempertahankan dalam menghargai pekerjaan kayawannya serta membangun kekompakan antara perusahaan dan karyawan yang bertujuan untuk mempertahankan kepuasan kerja yang dirasakan oleh kayawannya.

2. Untuk peneliti selanjutnya

- a. Diharapkan bagi peneliti yang akan datang sebelum menyebarkan kuesioner menjerlaskan terlebih dahulu secara singkat dan terperinci terkait variabel yang akan diteliti sehingga responden paham akan item pertanyaan pada kuesioner yang akan diisi.
- b. Sebaiknya bagi peneliti yang akan datang ketika menyebarkan kuesioner, meminta izin untuk mengontrol secara langsung perkembangan kuesioner atau lebih baik lagi untuk menyebarkan sendiri kuesioner penelitian kepada para responden agar dapat memandu langsung responden dalam melakukan pengisian sehingga responden dapat bertanya secara langsung apabila tidak paham dengan pernyataan yang diberikan sehingga hasil yang didapatkan pun akan maksimal.
- c. Hasil penelitian ini belum mampu sepenuhnya memberi penjelasan secara rinci maka sebaiknya peneliti yang akan datang memperluas jangkauan populasinya dan mengganti

variabel penelitiannya. Misalnya mengganti variabel dengan *burnout*, stress kerja, iklim kerja, kinerja, dan lain-lain

C. KETERBATASAN PENELITIAN

1. Pada penyebaran kuesioner, peneliti meninggalkan kuesioner kepada pihak WL Alumunium dan tidak membagikan langsung kepada responden sehingga tidak dapat memantau bagaimana pengisian yang dilakukan oleh responden.
2. Variabel penelitian menggunakan variabel yang umum. Untuk penelitian yang selanjutnya mungkin variabel penelitian dapat diganti seperti menggunakan variabel stress kerja atau kelekatan kerja mengingat faktor untuk mengalami kepuasan kerja dan melakukan turnover dapat dipengaruhi oleh variabel tersebut.