

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah disebarkan kepada karyawan UD Sumber Cahaya Abadi maka dapat disimpulkan bahwa :

1. *Job insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan karyawan UD Sumber Cahaya Abadi.
2. Komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan UD Sumber Cahaya Abadi.
3. *Job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan UD Sumber Cahaya Abadi.
4. *Job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* pada karyawan UD Sumber Cahaya Abadi.

#### **B. Keterbatasan Penelitian**

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

1. Kurangnya jurnal pendukung untuk hipotesis ke 4 pada penelitian, sehingga kurang menguatkan hipotesis ke empat dari penelitian ini.

2. Masih kurangnya informasi kepegawaian dan pengelolaan sumberdaya manusia UD Sumber Cahaya Abadi di website dan sosial media yang menyebabkan peneliti sulit menemukan informasi mengenai UD Sumber Cahaya Abadi.

### C. SARAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan kesimpulan, saran yang dapat diberikan oleh peneliti bagi UD Sumber Cahaya Abadi yaitu :

1. Bagi pihak UD Sumber Cahaya Abadi sebaiknya memperhatikan faktor penyebab *job insecurity* yang timbul pada karyawan. Hal yang harus diperhatikan mengenai keberlangsungan pekerjaan karyawan, sehingga karyawan tidak merasakan khawatir akan kehilangan pekerjaan dan tidak merasakan khawatir diberhentikan dari pekerjaannya. Diharapkan dari pihak UD Sumber Cahaya Abadi untuk melakukan evaluasi dan menerapkan program yang dapat menekan tingkat *job insecurity* yang dirasakan karyawan.
2. Bagi pihak UD Sumber Cahaya Abadi diharapkan mampu meningkatkan komitmen organisasi dan juga menciptakan komunikasi yang baik dengan seluruh karyawan, sehingga karyawan merasakan kesamaan nilai dengan yang dimiliki oleh perusahaan. Hal itu diharapkan mampu meningkatkan hubungan baik dan menciptakan kenyamanan bagi karyawan yang bekerja.
3. Bagi pihak UD Sumber Cahaya Abadi diharapkan untuk mengevaluasi terkait tentang *turnover intention* yang terjadi di UD Sumber Cahaya

Abadi dan juga diharapkan untuk meningkatkan kesejahteraan tiap karyawannya, sehingga karyawan tidak berkeinginan untuk mencari pekerjaan baru. Hal itu dilakukan agar dapat mengurangi tingkat *turnover* yang terjadi di UD Sumber Cahaya Abadi.

4. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan sampel yang lebih banyak lagi agar hasil yang didapat lebih luas dan lebih baik