

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian mengenai pengaruh *job insecurity*, *job stress*, *work-family conflict* terhadap *turnover intention* di CV. Batik Indah Rara Djonggrang antara lain sebagai berikut :

1. *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, sehingga hipotesis satu di terima.
2. *Job Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, sehingga hipotesis dua di terima.
3. *Work-Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, sehingga hipotesis tiga di terima.
4. *Job Insecurity*, *Job Stress*, *Work-Family Conflict* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, sehingga hipotesis empat di terima.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan antara lain sebagai berikut :

1. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor - faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* pada CV. Batik Indah Rara Djonggrang.

2. Penelitian ini melibatkan subyek penelitian dalam jumlah terbatas, yaitu hanya menggunakan karyawan CV. Batik Indah Rara Djonggrang serta sampel yang diambil oleh peneliti hanya 67 responden.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya di CV. Batik Indah Roro Djonggrang lebih memperhatikan karyawan agar *job insecurity*, *job stress*, *work-family conflict* dan *turnover intention* tidak akan dialami karyawan di CV. Batik Indah Roro Djonggrang.
2. Bagi karyawan CV. Batik Indah Roro Djonggrang jika ingin menghindari *turnover intention* dapat dilakukan dengan cara lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan tidak terlalu membebani karyawan dengan memberikan pekerjaan sesuai keterampilannya dan pengalaman kerja yang di dapatkan serta meningkatkan sikap yang hangat (ramah) dalam pergaulannya.
3. Hasil penelitian ini belum mampu seluruhnya memberi penjelasan secara rinci, disarankan untuk peneliti yang akan datang agar memperluas jangkauan populasinya dan menambah variabel penelitiannya. Misalnya dengan menambah variabel *perceived organizational support*, *burnout*, iklim kerja, kepuasan, dan lain-lain.