

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah diuraikan pada pembahasan mengenai “Pengaruh *job insecurity*, beban kerja, gaya kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Pos Logistik Indonesia” maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Job Insecurity* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Karyawan PT. Pos Logistik Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa *job insecurity* dapat dijadikan faktor penentu tinggi atau rendahnya tingkat *turnover intention* pada karyawan PT. Pos Logistik Indonesia. Semakin tingginya tingkat *job insecurity* yang dirasakan oleh pada karyawan maka akan meningkatkan *turnover intention*.
2. Beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Pos Logistik Indonesia. Hal ini menunjukkan beban kerja dapat dijadikan sebagai faktor penentu tingkat *turnover intention* karyawan PT. Pos Logistik Indonesia. Semakin tingginya tingkat beban kerja yang dirasakan oleh pada karyawan maka akan diikuti oleh peningkatan *turnover intention*.
3. Gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Pos Logistik Indonesia. Hal ini juga menunjukkan semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh atasan akan menurunkan tingkat *turnover intention* karyawannya. Begitupun sebaliknya, apabila gaya kepemimpinan transformasional pada perusahaan tersebut rendah, maka tingkat *turnover intention* karyawan akan meningkat.
4. Komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Pos Logistik Indonesia. Hal ini juga menunjukkan semakin kuat komitmen organisasi yang dipegang karyawan PT. Pos Logistik Indonesia, maka akan menurunkan tingkat *turnover intention*

karyawan. Begitupun sebaliknya, semakin lemah komitmen organisasi yang dipegang karyawan PT. Pos Logistik Indonesia, maka akan diikuti oleh peningkatan turnover intention karyawannya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas mengenai “Pengaruh *Job Insecurity*, Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Pos Logistik Indonesia” maka penulis ingin mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Dilihat dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa *job insecurity* memperoleh nilai koefisien regresi yang paling tinggi, maka dari itu disarankan untuk memperhatikan kondisi karyawan, apabila *job insecurity* yang dirasakan karyawan tinggi maka akan mengakibatkan tingginya *turnover intention*. Perusahaan diharapkan dapat mengurangi kecemasan dan kekhawatiran atas ancaman yang dialami karyawan mengenai keberadaannya di perusahaan tersebut salah satunya dengan memberikan bimbingan konseling untuk mengelola stress atau tekanan psikologis yang dialami karyawan dan memberikan apresiasi atau *reward* kepada karyawan yang memiliki dedikasi dan kinerja, memberikan kesempatan promosi dan melakukan perekrutan di internal perusahaan kepada karyawan kontrak yang memenuhi kualifikasi untuk dipromosikan sebagai karyawan tetap.
2. Dilihat dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa beban kerja karyawan PT. Pos Logistik Indonesia memiliki nilai koefisien regresi yang paling rendah diantara variabel lainnya, maka dari itu disarankan untuk menetapkan beban kerja sesuai dengan standar pekerjaan agar karyawan tidak mengalami kelelahan yang diakibatkan beban kerja yang terlalu berat, namun tidak juga mengalami bosan apabila beban kerja yang terlalu sedikit sehingga hal tersebut akan berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk pindah dan meningkatkan *turnover* pada perusahaan tersebut.
3. Dilihat dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional memperoleh nilai koefisien regresi yang cukup baik. Oleh karena itu disarankan untuk lebih membangun rasa hormat karyawan dengan bijak agar karyawan tidak memiliki niat untuk pindah bekerja. Semakin baik

Gaya kepemimpinan yang diterapkan maka akan semakin tinggi komitmen karyawan terhadap perusahaan sehingga dapat menurunkan tingkat *turnover intention*.

4. Dilihat dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa Komitmen Organisasi memperoleh koefisien regresi yang cukup baik, oleh karena itu disarankan untuk meningkatkan komitmen organisasi para karyawannya, dengan memberikan keyakinan kepada karyawan bahwa pekerjaan yang dilakukannya tersebut sangat berharga sehingga karyawan merasa dihargai, merasa nyaman dan meningkatkan loyalitas karyawan sehingga membuat karyawan tetap bertahan pada perusahaan tersebut.
5. Saran untuk penelitian selanjutnya diharapkan kajian ini dapat dijadikan bahan referensi, untuk meningkatkan dan mengembangkan penelitian ini disarankan untuk mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini, seperti kelelahan dalam bekerja, keseimbangan kehidupan kerja, prestasi kerja, penilaian kerja, dan sebagainya agar lebih memperluas penelitian.

