

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

1. *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa perasaan tidak aman terkait pekerjaan adalah faktor yang sangat mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Nilai koefisien regresi yang tinggi (0,807) menunjukkan hubungan yang kuat antara ketidakamanan pekerjaan dengan kecenderungan untuk keluar. Dengan nilai signifikansi yang sangat rendah ($0,001 < 0,05$) dan nilai t-hitung yang melebihi batas yang diharapkan (3,460), bukti empiris ini menegaskan bahwa setiap peningkatan dalam perasaan ketidakamanan pekerjaan akan meningkatkan kemungkinan karyawan untuk mempertimbangkan pengunduran diri. Oleh karena itu, perusahaan perlu secara aktif berusaha untuk mengurangi ketidakpastian tersebut dengan menyediakan jalur karier yang jelas, memberikan jaminan pekerjaan yang lebih kuat, dan menciptakan budaya organisasi yang transparan serta mendukung.
2. *Job stress* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention*. Penelitian ini mengungkapkan bahwa stres kerja memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap keputusan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Nilai koefisien regresi yang sangat besar (1,519) menunjukkan bahwa stres kerja memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap peningkatan *Turnover intention*. Nilai signifikansi yang sangat rendah ($0,000 < 0,05$) dan nilai t-hitung yang sangat tinggi (12,153) memperkuat bukti bahwa tingkat stres yang tinggi memicu niat karyawan untuk mengundurkan diri. Stres yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, konflik internal, atau kurangnya dukungan dari manajemen dapat mengarah pada ketidakpuasan yang akhirnya mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan

intervensi yang efektif, seperti manajemen stres, pengaturan beban kerja yang lebih baik, dan peningkatan kesejahteraan karyawan.

3. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,942 menunjukkan bahwa 94,2% variasi *Turnover intention* dapat dijelaskan oleh *Job insecurity* dan *Job stress*, sementara sisanya sebesar 5,8% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan nilai R^2 yang sangat tinggi ini, dapat disimpulkan bahwa *Job insecurity* dan *Job stress* adalah dua faktor yang sangat dominan dalam mempengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Meskipun demikian, 5,8% variasi yang tidak dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut menunjukkan adanya faktor-faktor lain yang juga berkontribusi terhadap *Turnover intention*, seperti *Burnout* dan *Role Conflict* dan faktor-faktor pribadi lainnya. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menggali lebih dalam mengenai variabel lain yang berperan penting dalam menentukan niat karyawan untuk tetap bertahan atau keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi menyeluruh terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan keluar karyawan, tidak hanya terbatas pada aspek psikologis seperti *job insecurity* dan *job stress*.

5.2 Saran

1. Untuk mengurangi tingkat *job insecurity* yang dirasakan karyawan, PT Pegadaian Cabang Pondok Melati disarankan untuk memperkuat rasa aman dalam bekerja melalui komunikasi yang terbuka, penyampaian informasi kebijakan perusahaan secara jelas, dan kepastian terhadap jenjang karier. Perusahaan juga perlu menyediakan pelatihan pengembangan karier dan menciptakan sistem penilaian kinerja yang transparan agar karyawan merasa dihargai dan memiliki masa depan yang jelas di dalam organisasi. Lingkungan kerja yang mendukung dan partisipatif dapat membantu menurunkan ketidakpastian serta meningkatkan loyalitas karyawan.

2. Perusahaan juga disarankan untuk mengelola dan menekan tingkat stres kerja karyawan, misalnya dengan pengaturan beban kerja yang seimbang, pelatihan manajemen stres, komunikasi yang efektif antar departemen, serta pemberian waktu istirahat atau cuti yang memadai agar karyawan dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Untuk mengurangi stres kerja, perusahaan bisa menerapkan sistem rotasi tugas yang mencegah monotoninya pekerjaan dan memberi kesempatan bagi karyawan untuk belajar keterampilan baru. Selain itu, menawarkan pelatihan dan workshop mengenai manajemen stres secara reguler dapat membantu karyawan dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Fasilitas seperti ruang istirahat yang nyaman atau waktu fleksibel untuk bekerja dari rumah juga dapat mendukung kesejahteraan mental mereka. Lebih jauh, menciptakan budaya kerja yang saling mendukung antar tim dan departemen akan mempermudah proses komunikasi, mengurangi gesekan internal, dan meningkatkan kolaborasi.
3. Mengingat besarnya pengaruh kedua variabel terhadap *Turnover intention*, perusahaan diharapkan menerapkan kebijakan manajemen SDM yang berorientasi pada kesejahteraan psikologis karyawan, guna meningkatkan loyalitas dan mengurangi niat untuk keluar dari perusahaan. Kebijakan yang mendukung kesejahteraan psikologis karyawan dapat mencakup penyediaan fasilitas konseling, workshop pengembangan diri, dan program keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*). Selain itu, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan merasa dihargai melalui pengakuan atas pencapaian kerja, penghargaan atas loyalitas, dan kompensasi yang sesuai. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan fisik dan mental, perusahaan dapat menurunkan tingkat *turnover* dan menciptakan budaya kerja yang lebih positif.
4. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau budaya kerja, agar dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh terhadap faktor-faktor yang

memengaruhi *Turnover Intention*. Penelitian yang lebih komprehensif dapat memasukkan analisis tentang bagaimana faktor-faktor seperti komunikasi internal, kebijakan kesejahteraan, dan hubungan antar atasan dan bawahan mempengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau keluar dari perusahaan. Selain itu, variabel seperti motivasi intrinsik, rasa dihargai, dan gaya kepemimpinan juga dapat diperhitungkan, karena semuanya berperan penting dalam membentuk kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. Penelitian lanjutan dapat memberi wawasan lebih dalam mengenai bagaimana perusahaan dapat meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia untuk meminimalisir *turnover*.