

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian ini dan pembahasan yang peneliti jelaskan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan kurir PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Bogor, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan kurir PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Bogor, Hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh negatif signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan kurir. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah turnover karyawan yang terjadi karena kepuasan kerja secara parsial memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap turnover intention.
2. *Job insecurity* secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Kota Bogor, hal ini dibuktikan dengan hasil olah data bahwa, semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan karyawan kurir maka akan semakin tinggi *turnover intention* karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Kota Bogor.
3. Penelitian menunjukkan bahwa turnover intention dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan *job insecurity* menjadi faktor meningkatnya

turnover intention, kepuasan kerja juga dapat meningkatkan turnover di dalam perusahaan apabila tidak mendapatkan gaji sesuai dengan tugas mereka maka akan menyebabkan karyawan tidak puas dan meninggalkan perusahaan. Karena job insecurity atau ketidakamanan karyawan di dalam pekerjaan menjadikan karyawan tidak produktif dan akan meningkatkan turnover yang tinggi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut.

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepuasan kerja pada karyawan kurir berada dalam kategori tinggi. Dalam hal ini, perusahaan diharapkan dapat meminimalisasi turnover intention dengan memberikan motivasi kepada pegawai antara lain melalui pemberian fasilitas pendukung, cuti, atau bonus sebagai bentuk reward bagi pegawai apabila mereka telah bekerja dengan baik. Pada variabel kepuasan kerja, indikator dengan skor paling rendah adalah kepuasan terhadap promosi. Perusahaan disarankan untuk dapat mengoptimalkan memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi karyawan kenaikan jabatan atau memberikan penghargaan atau insentif sebagai bagian dari promosi naik jabatan.

Pada variabel job insecurity, indikator dengan skor paling rendah adalah kepentingan dilekatkan pada tiap-tiap peristiwa tersebut

karyawan memiliki kekhawatiran mengenai keberlangsungan kontrak kerjanya di masa yang akan datang sehingga mereka merasa khawatir tidak ada kesempatan kerja dan merasa terancam kehilangan pekerjaan. Perusahaan disarankan untuk memberikan jenjang karir yang jelas, merancang skema manajemen karir yang transparan, mengelola ketidakpastian pekerjaan, terutama bagi pegawai kontrak.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja dan job insecurity terhadap turnover intention. Pengkajian secara lebih mendalam diharapkan bisa dilakukan agar dapat memperoleh gambaran yang lebih lengkap dan menjadikan penelitian selanjutnya lebih baik dari penelitian ini.

Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor-faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap turnover intention, seperti komitmen organisasi dan kepercayaan terhadap organisasi dan lain-lainnya.