

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS sebagai alat analisis serta dengan metode regresi linear berganda, dengan menggunakan sampel 61 responden dari karyawan Hotel Salak The Heritage memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif antara *Job Insecurity* dan *Turnover Intention* pada karyawan Hotel Salak The Heritage, namun pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* tidak signifikan.
2. Tidak terdapat pengaruh negatif antara *Quality Of Work Life* dan *Turnover Intention* pada karyawan Hotel Salak The Heritage. Sebaliknya, hubungan antara *Quality Of Work Life* dan *Turnover Intention* bersifat positif dengan pengaruh yang signifikan.
3. Secara simultan, terdapat pengaruh positif antara *Job Insecurity* dan *Quality Of Work Life* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Hotel Salak The Heritage, dengan pengaruh yang signifikan. Besaran pengaruh gabungan dari *Job Insecurity* dan *Quality Of Work Life* terhadap *Turnover Intention* adalah sebesar 48 %.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis yang sudah disimpulkan peneliti mencoba memberikan saran kepada beberapa pihak yang mungkin bermanfaat diantaranya:

1. Saran untuk Perusahaan:

a. Mengelola *Job Insecurity*:

Perusahaan harus mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan *Job Insecurity* di kalangan karyawan. Transparansi mengenai kondisi perusahaan dan komunikasi yang terbuka mengenai rencana-rencana masa depan dapat membantu mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan rasa aman karyawan.

b. Meningkatkan *Quality Of Work Life*:

Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, menawarkan peluang pengembangan karir, serta memberikan pengakuan dan penghargaan yang layak. Hal ini dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan menurunkan niat karyawan untuk berpindah kerja.

c. Pendekatan Holistik:

Mengadopsi pendekatan yang holistik dalam pengelolaan sumber daya manusia, termasuk program kesejahteraan karyawan, peluang pengembangan karir, dan penciptaan budaya kerja yang inklusif dan mendukung. Ini akan membantu meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi *Turnover Intention*.

2. Saran untuk Peneliti Selanjutnya:

a. Mempertimbangkan Variabel Lain:

Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain yang mungkin mempengaruhi *Turnover Intention*, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasional, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta budaya perusahaan. Dengan menambahkan variabel-variabel ini, penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*.

b. Menggunakan Metode Penelitian yang Berbeda:

Peneliti dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda, seperti kualitatif, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengalaman dan persepsi karyawan terkait *Job Insecurity* dan *Quality Of Work Life*. Pendekatan ini dapat memberikan wawasan yang lebih kaya dan mendalam tentang dinamika yang mempengaruhi *Turnover Intention*.

c. Studi Longitudinal:

Melakukan studi longitudinal untuk melihat perubahan dalam *Job Insecurity*, *Quality Of Work Life*, dan *Turnover Intention* dari waktu ke waktu. Ini dapat membantu memahami bagaimana faktor-faktor tersebut berkembang dan mempengaruhi satu sama lain dalam jangka panjang.

Dengan saran-saran ini, diharapkan perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan peneliti dapat melanjutkan penelitian yang memberikan kontribusi lebih besar pada pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*.