

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil analisis memungkinkan kita untuk mendapatkan kesimpulan berikut:

1. Kepuasan kerja pada PT. BPRS Gebu Prima mempunyai ikatan positif dan signifikan menurut statistik dengan kemungkinan seseorang akan meninggalkan posisinya saat ini. Jika PT. Pekerja BPRS Gebu Prima senang bekerja, mereka tidak akan segera mencari peluang baru.
2. PT. BPRS Gebu Prima, ketidakpastian kerja berdampak signifikan dan positif pada niat karyawan demi meninggalkan perusahaan. Pekerja tidak puas dengan pekerjaannya di PT. BPRS Gebu Prima lebih kecil kemungkinannya untuk keluar secara sukarela atau dipecat dibandingkan mereka yang lebih aman posisinya.
3. Kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan pada *turnover intention* karyawan PT. BPRS Gebu Prima. Dapat dilihat dari uji t bahwa nilai t hitung (4,269) > t tabel (1,080) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Jadi kepuasan kerja mempengaruhi *turnover intention* secara parsial.
4. *Job Insecurity* berdampak positif dan signifikan pada *turnover intention* karyawan PT. BPRS Gebu Prima. Dapat dilihat dari uji t bahwa nilai t hitung (6,538) > t tabel (1,080) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga bisa ditemukan jika variabel *Job Insecurity* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Temuan menunjukkan bahwa ketidakstabilan pekerjaan di PT. BPRS Gebu Prima berdampak positif dan substansial pada niat karyawan demi beranjak dari perusahaan, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan.
5. Kepuasan Kerja dan *Job Insecurity* berdampak positif dan signifikan pada *turnover intention* karyawan PT. BPRS Gebu Prima. Dapat dilihat dari uji F nilai F hitung (96,947) > F table (3,09) dan nilai signifikansi senilai 0,000 < 0,05.

B. Saran

Saran dapat dibuat berdasarkan temuan dari studi, diskusi, dan penarikan kesimpulan.

1. Temuan penelitian ini dapat digunakan sebagai tolok ukur di dalam organisasi, di mana temuan tersebut diharapkan dapat menginformasikan strategi untuk mengurangi ketidakpuasan kerja, ketidakamanan kerja, dan tingkat turnover yang tinggi.
2. Hasil penelitian ini memiliki potensi untuk memperluas pemahaman kita tentang manajemen sumber daya manusia secara umum dan isu-isu seperti kepuasan kerja, ketidakamanan kerja, dan keinginan untuk meninggalkan angkatan kerja pada khususnya. Referensi dapat dibuat untuk penelitian ini ketika melakukan studi tentang hubungan antara kepuasan kerja dan niat untuk pergi. Hal ini dimaksudkan agar studi yang lebih komprehensif dapat dilakukan untuk lebih menginformasikan studi masa depan dan membangun temuan saat ini.
3. Kontributor lain untuk turnover intention dapat dipelajari oleh akademisi. Ini termasuk komitmen organisasi, kelelahan emosional, konflik pekerjaan-keluarga, sikap karyawan, dan banyak lagi.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel bebas lain yang dapat mempengaruhi efisiensi pembayaran digital, selain itu representatif responden diharapkan memiliki jangkauan yang lebih luas lagi.