

BAB V SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh *Job Insecurity*, Stres Kerja dan Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* karyawan KSPPS SM Kramat Kebumen dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan KSPPS SM Kramat cabang Kebumen. Artinya *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan KSPPS SM Kramat dapat mempengaruhi *turnover intention* mereka.
2. Secara parsial dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan KSPPS SM Kramat cabang Kebumen. Artinya stres kerja yang dialami oleh karyawan KSPPS SM Kramat cabang Kebumen akan berdampak pada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan baik akibat stres kerja yang timbul dari beban kerja, kondisi lingkungan atau desakan waktu.
3. Secara parsial dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan KSPPS SM Kramat cabang Kebumen. Artinya Seperti apapun gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan KSPPS SM Kramat tidak mempengaruhi *turnover intention*.

4. Secara simultan *job insecurity*, stres kerja dan kepemimpinan menunjukkan pengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* pada karyawan KSPPS SM Kramat Cabang Kebumen. Artinya secara kolektif *job insecurity*, stres kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan KSPPS SM Kramat.

5.2. Keterbatasan

Penelitian ini diusahakan semaksimal mungkin agar bisa memperoleh hasil yang terbaik, namun pada kenyataannya penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan, diantaranya :

1. Penelitian ini hanya terbatas pada variabel *job insecurity*, stres kerja dan kepemimpinan sedangkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhi *turnover intention* seperti kompensasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja.
2. Keterbatasan dalam penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu kadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan yang sebenarnya.

5.3 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat dikemukakan implikasi secara praktis dan teoritis, yaitu sebagai berikut:

5.2.1. Implikasi Praktis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya, maka penulis ada beberapa saran yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Hasil analisis yang dilakukan membuktikan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan KSPPS SM Kramat cabang Kebumen. Oleh karena itu sebaiknya pimpinan KSPPS SM Kramat memperhatikan komunikasi organisasi yang dilakukan, karakteristik individu dalam bekerja misalnya umur, gender, senioritas, pendidikan posisi di perusahaan. Latar belakang budaya, status, sosial ekonomi, serta pengalaman kerja. Selain itu, pimpinan juga memperhatikan *locus off control* karyawan, *self esteem* di perasaan pesaing atau optimis karyawan.
2. Hasil analisis yang dilakukan membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan KSPPS SM Kramat cabang Kebumen. Oleh karena itu sebaiknya pimpinan lebih memperhatikan faktor yang menyebabkan stress para karyawan yaitu beban kerja yang berlebihan, waktu yang dihabiskan dalam melakukan pekerjaannya yang lebih lama. Oleh karena itu stres kerja dapat diatasi dengan memberikan tambahan insentif yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka dapatkan
3. Hasil analisis yang dilakukan membuktikan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada

karyawan KSPPS SM Kramat cabang Kebumen. Kepemimpinan merupakan sikap individu yang dimiliki oleh pemimpin secara personal kepemimpinan tidak berkaitan dengan masalah *turnover intention* secara langsung.

5.2.2. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya *Job Insecurity* memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan KSPPS SM Kramat cabang Kebumen. Dengan demikian penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Audina (2018) serta Gayatri(2020) membuktikan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian diperoleh bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya stres kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan KSPPS SM Kramat cabang Kebumen. Dengan demikian, penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh Fitriantini, Agusdin dan siti nurmayanti (2020) dan Triya dan Surya (2017)

membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti pimpinan mengerti kebutuhan bawahannya, komunikasi yang terjalin dengan baik. Maka *turnover intention* akan mengalami penurunan. Sebaliknya, semakin tidak terbukanya atasan terhadap bawahan, kurangnya perhatian dan komunikasi maka *turnover intention* akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alam, et.al (2022) yang menyatakan bahwa apabila pimpinan perusahaan membuat karyawan tidak nyaman maka niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan meningkat.

