

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan guna mengetahui dan menganalisis pengaruh dari *job insecurity* dan *workplace incivility* terhadap *turnover intention* karyawan dengan *perceived family support* sebagai variabel moderasi. Penelitian ini dilakukan di PT Semen Padang dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada 139 responden yang merupakan karyawan dari empat unit Departemen Pemeliharaan PT Semen Padang. Adapun hasil yang didapatkan dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini memberi makna bahwa dengan adanya *job insecurity* yang dirasakan karyawan akan berdampak terhadap keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan, maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* karyawan.
2. Variabel *Workplace Incivility* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini memberikan makna bahwa dengan adanya perilaku ketidaksopanan yang dirasakan oleh karyawan akan berdampak terhadap niat untuk meninggalkan pekerjaan. Semakin tinggi perilaku *workplace incivility* yang dirasakan, maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* karyawan.

3. Variabel *Perceived Family Support* berpengaruh positif dan tidak signifikan dalam memoderasi hubungan antara *job insecurity* dengan *turnover intention*. Hal ini dapat diartikan bahwa *perceived family support* tidak dapat memperkuat hubungan antara *job insecurity* dengan *turnover intention* karyawan. Semakin tingginya dukungan keluarga yang dirasakan karyawan, maka hubungan antara *job insecurity* dan *turnover intention* tidak akan semakin kuat.
4. Variabel *Perceived Family Support* berpengaruh positif dan tidak signifikan dalam memoderasi hubungan antara *workplace incivility* dengan *turnover intention*. Hal ini dapat diartikan bahwa *perceived family support* tidak dapat memperkuat hubungan antara *workplace incivility* dengan *turnover intention*. Semakin tingginya dukungan keluarga yang dirasakan karyawan, maka hubungan antara *workplace incivility* dan *turnover intention* tidak akan semakin kuat.

5.2 Implikasi

Penelitian ini memiliki beberapa implikasi bagi pihak PT Semen Padang untuk mengurangi *turnover intention* karyawannya, yaitu sebagai berikut :

1. *Job insecurity* (ketidakamanan kerja) dinilai berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa beberapa karyawan PT Semen Padang merasakan ketidakamanan kerja sehingga muncul pemikiran dan keinginan untuk

meninggalkan pekerjaannya. Ketidakaman kerja yang dirasakan oleh karyawan dominan terletak pada kekhawatiran karyawan mengenai kelanjutan dari karir mereka. Hal ini dapat menjadi acuan bagi PT Semen Padang dalam mengevaluasi kembali terkait kesejahteraan karyawan. PT Semen Padang dapat mengurangi kekhawatiran yang dirasakan karyawan dengan memberikan kesempatan dan mengkomunikasikan terkait peluang pengembangan karir karyawan secara terbuka, jelas dan transparan. Perusahaan dapat mengkomunikasikan hal ini melewati sosialisasi yang disampaikan kepada seluruh karyawan. Dengan adanya program yang secara rinci memberikan peluang untuk pengembangan karir dan sosialisai pengembangan karir yang merata, maka akan mengurangi dampak negatif dari timbulnya perasaan ketidakaman karyawan terkait masa depannya. Hal ini akan meningkatkan kepercayaan diri karyawan.

2. *Workplace incivility* (kertidaksopanan di tempat kerja) juga dinilai berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Semen Padang. Penelitian menemukan bahwa perilaku ketidaksopanan yang paling tinggi dirasakan oleh karyawan PT Semen Padang yaitu adanya rekan kerja yang mengganggu atau menyela pembicaraan. Perilaku ini dapat menyebabkan individu tidak merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya sehingga dapat memutuskan untuk pindah meninggalkan perusahaan saat ini. Penting bagi PT Semen Padang untuk menyadari dan mengambil langkah-langkah pencegahan untuk mengurangi terjadinya perilaku ketidaksopanan ini. Perusahaan bisa mengadakan sebuah program yang

dapat meningkatkan rasa tenggang rasa dan peduli antar sesama karyawan demi terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Perusahaan dapat memberikan webinar terkait pentingnya komunikasi dua arah antar sesama rekan kerja agar tidak adanya individu yang merasa tidak dihargai dalam bekerja. Perusahaan perlu mengawasi karyawan akan implementasi dari hasil webinar ini agar tidak timbulnya kembali perilaku ketidaksopanan dan dapat terciptanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan.

3. *Perceived family support* (dukungan keluarga yang dirasakan) karyawan PT Semen Padang tidak dapat memperkuat hubungan antara *job insecurity* dan *turnover intention*. Maksudnya, tinggi atau rendahnya dukungan keluarga yang dirasakan oleh karyawan tidak akan mempengaruhi mereka untuk meninggalkan perusahaan walaupun merasakan adanya ketidakamanan kerja. Walaupun demikian, perusahaan juga perlu memberikan dukungan dan kontribusi terhadap emosional karyawan ketika karyawan mengalami masalah dalam pekerjaannya guna membantu karyawan dalam menghadapi segala ketakutan, kecemasan dan kekhawatiran yang mereka rasakan. Perusahaan dapat memberikan konsultasi terhadap kekhawatiran yang dirasakan karyawan. Walaupun peran dukungan keluarga yang diterima karyawan tidak dapat memperkuat hubungan antara perasaan ketidakamanan kerja dengan niat untuk meninggalkan perusahaan, perusahaan perlu menetapkan jalur karir yang jelas dan disampaikan kepada karyawan dengan jelas dan rinci agar dapat menenangkan karyawan, begitu juga dengan keluarganya. Dengan demikian karyawan merasakan

kepedulian perusahaan terhadap dirinya serta keluarga dan akan memiliki persepsi yang baik terhadap perusahaan.

4. *Perceived family support* (dukungan keluarga yang dirasakan) karyawan PT Semen Padang tidak dapat memperkuat hubungan antara *workplace incivility* dan *turnover intention*. Maksudnya, tinggi atau rendahnya dukungan keluarga yang dirasakan oleh karyawan ketika mereka mengalami perilaku ketidaksopanan dari rekan kerja, tidak akan mempengaruhi mereka akan niatan untuk meninggalkan perusahaan. Perusahaan bersama karyawan harus mampu menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi semua orang. Masing-masing individu perlu menjaga setiap perbuatan dan perkataan yang mereka keluarkan karena bisa saja yang menurut kita biasa saja akan sangat menyakitkan bagi orang lain. Dengan adanya kesadaran untuk saling menghargai sesama rekan kerja maka perilaku ketidaksopanan akan dapat dihilangkan dan terciptanya suasana kerja yang damai. Selain itu, pada *workplace incivility* terdapat pernyataan bahwa karyawan mendapatkan perlakuan yang tidak menyenangkan dari rekan kerja seperti kemampuannya yang dipandang rendah dari kemampuan yang sebenarnya oleh rekan kerja sehingga perlu diadakannya kegiatan yang dapat merangsang rasa kekeluargaan antar karyawan oleh perusahaan. Pada kegiatan ini nantinya karyawan dapat mengekspresikan bakat dan kompetensinya sehingga tidak dipandang rendah lagi oleh rekan kerja lainnya. Misalnya saja dengan mengadakan kegiatan *outbound* bersama, acara makan-makan bersama dan kegiatan lain yang dapat meningkatkan

perasaan keterikatan karyawan satu sama lain sehingga mendorong berkurangnya perilaku ketidaksopanan yang terjadi di tempat kerja. Walaupun dukungan keluarga tidak memberikan pengaruh terhadap perilaku *workplace incivility* yang mangacu pada keinginan untuk pindah kerja, dengan adanya persaudaraan kuat yang timbul antar karyawan akan memberikan efek kepada keluarga mereka masing-masing bahwa karyawan dihargai di tempat kerjanya sehingga memberikan ketenangan pada anggota keluarga lainnya.

5.3 Keterbatasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyadari adanya ketidaksempurnaan dari hasil yang didapatkan sehingga memiliki keterbatasan. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan terbatas kepada empat variabel yaitu *job insecurity*, *workplace incivility*, *turnover intention*, dan *perceived family support*.
2. Objek yang diteliti hanya beberapa unit yang ada pada Departemen Pemeliharaan PT Semen Padang dirasa belum mampu untuk mencakupi semua departemen dan unit kerja yang ada di PT Semen Padang.
3. Pada penelitian ini sampel terbatas hanya pada 139 orang yang bekerja pada unit yang ada di departemen pemeliharaan.

5.4 Saran

Mengacu kepada keterbatasan penelitian, ada beberapa saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya, yaitu :

1. Penelitian yang akan dilakukan selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain yang sekiranya dapat mempengaruhi *turnover intention*, serta dapat menggunakan variabel mediasi dan juga moderasi lainnya.
2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan agar lebih memperluas cakupan objek penelitian.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan agar dapat menambah jumlah dari sampel penelitian.

