

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Job insecurity* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap intensi *turnover* pada dosen ITP. Artinya semakin tinggi *job insecurity* maka semakin tinggi pula intensi *turnover* pada dosen ITP. Sebaliknya semakin rendah *job insecurity* maka semakin rendah pula intensi *turnover* pada dosen ITP. Hal ini dibuktikan dengan nilai t statistik $< t$ tabel dan nilai p value $> 0,05$. Berdasarkan hal tersebut, maka *job insecurity* memiliki pengaruh yang rendah terhadap intensi *turnover* pada dosen ITP.
2. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi *turnover* pada dosen ITP. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah intensi *turnover* pada dosen ITP. Sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi intensi *turnover* pada dosen ITP. Hal ini dibuktikan dengan nilai t statistik $> t$ tabel dan nilai p value $< 0,05$. Serta nilai original sampel yang menunjukkan angka negatif.
3. Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi *turnover* pada dosen ITP. Artinya semakin tinggi komitmen organisasional maka semakin rendah intensi *turnover* pada dosen ITP. Sebaliknya semakin rendah komitmen organisasional maka semakin tinggi intensi *turnover* pada dosen ITP. Hal ini dibuktikan dengan nilai t

statistik > t tabel dan nilai p value < 0,05. Serta nilai original sampel yang menunjukkan angka negatif.

5.2 Implikasi Manajerial Penelitian

Implikasi manajerial penelitian terdiri dari:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* pada dosen ITP. *Job insecurity* pada dosen ITP rendah sehingga kecil kemungkinan adanya dosen yang berhenti/pindah dari ITP. Hal ini menunjukkan bahwa dosen di ITP merasa aman terhadap pekerjaannya sehingga tidak ada kekhawatiran yang tinggi terhadap kemungkinan kehilangan pekerjaan. Berdasarkan hal tersebut, dapat menjadi acuan bagi pimpinan di ITP untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi pekerjaan yang ada pada saat ini sehingga seluruh dosen dapat nyaman bekerja tanpa adanya kekhawatiran akan kehilangan pekerjaannya di masa depan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi *turnover* pada dosen ITP. Kepuasan kerja pada dosen ITP sudah baik sehingga kecil kemungkinan adanya dosen yang berhenti/pindah dari ITP. Untuk dapat mempertahankan dosen-dosen, maka perlu ditingkatkan kepuasan kerja dengan cara menaikkan upah/gaji, memberi insentif/bonus kepada dosen yang memiliki kinerja yang baik, memberi kenaikan jabatan kepada dosen yang berprestasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang

harmonis dengan menjaga komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi *turnover* pada dosen ITP. Komitmen organisasional pada dosen ITP sudah baik sehingga kecil kemungkinan adanya dosen yang berhenti/pindah dari ITP. Untuk dapat mempertahankan dosen-dosen, maka ITP perlu meningkatkan komitmen organisasi dengan cara memahami apa yang diinginkan dosen, komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, memperkuat rasa persatuan, keterikatan dengan mengadakan acara-acara seperti *family gathering*, rapat kerja, dan sebagainya serta memberi jaminan rasa aman dalam bekerja dan kesejahteraan dosen.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian hanya dilakukan pada dosen Institut Teknologi Padang (ITP).
2. Penelitian yang dilakukan hanya menggunakan metode analisis data dengan PLS.
3. Penelitian yang dilakukan hanya menguji pengaruh variabel *job insecurity*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap intensi *turnover* pada dosen Institut Teknologi Padang (ITP).

5.4 Saran

Saran untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya dilakukan pada dosen di Institusi lain.
2. Penelitian selanjutnya menggunakan metode analisis lainnya seperti LISREL, AMOS, dan sebagainya.
3. Penelitian selanjutnya menguji variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap intensi *turnover*.

