

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada analisis penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* dan *job stress* terhadap *turnover intention* dengan *commitment organizational* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan di Bank Nagari Cabang Utama dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 40 sampel yang telah didapatkan. Data yang didapat diolah menggunakan aplikasi SmartPLS versi 4.0.9.8. berdasarkan analisis pada bab sebelumnya, pada penelitian ini maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. *Job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat diartikan bahwa *job insecurity* yang tinggi pada karyawan Bank Nagari Cabang Utama selalu akan meningkatkan *turnover intention*.
2. *Job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi *job stress* pada karyawan Bank Nagari Cabang Utama yang dirasakan maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* yang terjadi.
3. *Job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *commitment organizational*. Hal ini dapat diartikan bahwa walaupun adanya *job insecurity* setiap individu tidak membuat adanya dampak terhadap meningkatnya *commitment organizational*.
4. *Job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *commitment organizational*. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat *job stress*

yang dimiliki karyawan Bank Nagari Cabang Utama maka akan semakin tinggi juga *commitment organizational* tersebut.

5. *Commitment organizational* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat *commitment organizational* karyawan tidak berpotensi dalam peningkatan *turnover intention* pada karyawan Bank Nagari Cabang Utama.
6. Adanya efek mediasi yang diberikan oleh *commitment organizational* antara pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Hal ini diartikan bahwa *job insecurity* yang dimediasi oleh *commitment organizational* memberikan pengaruh kepada karyawan Bank Nagari Cabang Utama untuk memiliki *turnover intention*. Walaupun *commitment organizational* karyawannya tinggi, namun hal tersebut mampu memberikan pengaruh yang signifikan kepada karyawan Bank Nagari Cabang Utama memiliki *turnover intention*.
7. Adanya efek mediasi yang diberikan oleh *commitment organizational* antara pengaruh *job stress* terhadap *turnover intention*. Hal ini diartikan bahwa semakin baik *job stress* kerja karyawan maka *commitment organizational* juga akan meningkat sehingga karyawan Bank Nagari Cabang Utama akan menunjukkan *turnover intention* tersebut.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sehingga diperoleh beberapa implikasi yang penting, antara lain yaitu sebagai berikut :

1. Hasil implikasi pada penelitian ini memperlihatkan adanya tingkat *job insecurity* yang terasa bagi karyawan yang dapat menentukan persepsi stress

kerja. Tingkat *job insecurity* dapat juga menyatakan berapa banyak karyawan yang ingin keluar dari pekerjaannya saat ini. Mengenai hal ini terlihat pada *job insecurity* pada karyawan Bank Nagari Cabang Utama, yang cukup tinggi. Maka dari itu untuk menekan *job insecurity* yang terasa oleh karyawan sebaiknya tiap individu harus memiliki diri yang bersikap percaya diri, mempunyai mental yang kuat, bekerja keras, disiplin dalam melakukan setiap pekerjaannya. *Job insecurity* terjadi akibat adanya fenomena yang timbul dari perusahaan dimana kondisi setiap perusahaan yang tidak selalu sama setiap waktunya dan adanya *job insecurity* pada karyawan sehingga bisa membuat terjadinya perusahaan rugi karena akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan, produktifitas karyawan, komitmen organisasi, dan kepercayaannya terhadap pemimpin, selain itu bisa juga mengakibatkan menurunnya kesehatan mental maupun fisik, dan kekhawatiran yang tinggi sehingga terjadinya *turnover intention*. *Job insecurity* berhubungan erat dengan *turnover intention*, organisasi dapat memperkenalkan program pengembangan karyawan yang menawarkan pelatihan dan kesempatan untuk berkembang. Ini membantu karyawan merasa lebih aman dalam peran mereka dan meningkatkan kepuasan mereka.

2. Hasil dari penelitian ini juga melihat jika adanya stres kerja maka dorongan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya dapat meningkat juga. Stress kerja pada karyawan bisa berdampak pada psikologis seseorang karena mereka tidak dapat lagi untuk mengatasi stress yang dialaminya, cara supaya untuk mengurangi stress yang dirasakan adalah dengan jangan terlalu memaksakan

diri dan mencoba untuk beristirahat sejenak dan bisa juga berdiskusi dengan atasan bahwa beban pekerjaan yang diberikan melampaui batas dari yang kemampuan, selain itu perusahaan bisa mengadakan acara berwisata guna untuk mengurangi beban pekerja yang ada karena bagaimanapun stress kerja akan berpengaruh sama kualitas dari karyawan itu sendiri, oleh sebab itu jika semakin tinggi tingkat pada stress para pekerja maka semakin tinggi juga tingkat *turnover intention* begitu juga dengan sebaliknya. Tingkat stress kerja yang tinggi berkontribusi pada *turnover intention*, perusahaan mungkin perlu memperkenalkan atau meningkatkan program dukungan kesehatan mental dan stress. Ini termasuk konseling, pelatihan manajemen stress, dan akses ke sumber daya psikologis.

3. Hasil pada penelitian ini juga menunjukkan jika stress kerja mempengaruhi karyawan Bank Nagari Cabang Utama untuk meninggalkan diri dari pekerjaannya walaupun stress kerja sebagai salah satu sebab akibat karyawan untuk ingin keluar, akan tetapi peran *job insecurity* lebih menonjol untuk berkontribusi lebih bagi karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyadari bahwa adanya ketidak sempurnaan dari hasil yang temuan serta memiliki keterbatasan yang dilakukan selama penelitian. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel yang digunakan terbatas hanya mengkaji analisis pada *job insecurity*, *job stress*, *turnover intention*, dan *commitment organizational*.
2. Objek penelitian ini terbatas, karena hanya dilakukan pada Bank Nagari Cabang

Utama.

3. Adanya keterbatasan sampel yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu sebanyak 80 responden.

5.5 Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian diatas, maka saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya yaitu sebagai berikut :

1. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat mengkaji variabel tambahan yang lebih menarik yang dapat memberikan dampak lebih besar terhadap *turnover intention*.
2. Diharapkan penelitian selanjutnya untuk meneliti objek yang lebih beragam dengan sampel yang lebih banyak sehingga penelitian ini dapat memberikan hasil yang lebih akurat.
3. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan lain seperti pendekatan kualitatif sehingga dapat berkomunikasi langsung dengan para responden dan dapat melihat hasil penelitian yang lebih luas dan baik.