

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *Organizational Commitment*, *Job Satisfaction* dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Atika Tunggal mandiri Pangkalan Koto Baru. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa:

1. Secara parsial *Organizational Commitment* memiliki nilai $t_{hitung} -(2,247) > t_{tabel} 1,669$ dan nilai sig $0.028 < 0,05$. Artinya H_1 diterima dan H_0 di tolak. Maka dapat disimpulkan bahwa *Organizational Commitment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* PT. Atika Tunggal Mandiri Pangkalan Koto Baru. Maka dapat disimpulkan bahwa *Organizational Commitment* dapat mempengaruhi *Turnover Intention*.
2. Secara parsial *Job Satisfaction* memiliki nilai $t_{hitung} -(3,105) > t_{tabel} 1,669$ dan nilai sig $0.003 < 0,05$, artinya H_2 diterima dan H_0 di tolak. Maka dapat disimpulkan bahwa *Job Satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* PT. Atika Tunggal Mandiri Pangkalan Koto Baru.
3. Secara parsial *Job Insecurity* memiliki nilai $t_{hitung} 5,955 > t_{tabel} 1,669$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$, artinya H_3 diterima dan H_0 di tolak. Maka dapat disimpulkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* PT. Atika Tunggal Mandiri Pangkalan Koto Baru. Berdasarkan pengetahuan di atas dapat disimpulkan bahwasannya *Job Insecurity* dapat mempengaruhi *Turnover Intention*.
4. Berdasarkan hasil uji F dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} 14,412 > F_{tabel} 2,75$ dan signifikansi $F = 0,000$ lebih kecil dari $0,05$, artinya H_4 diterima dan H_0 ditolak. Dapat

dikatakan bahwa *Organizational Commitment*, *Job Satisfaction* dan *Job Insecurity* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Jadi dapat disimpulkan secara persial variabel *Organizational Commitment*, *Job Satisfaction* dan *Job Insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

5. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat dilihat bahwa pengaruh *Organizational Commitment* (X_1), *Job Satisfaction* (X_2) dan *Job Insecurity* (X_3) terhadap *Turnover Intention* (Y) diperoleh nilai koefisien determinasi yang tertulis *R Square* sebesar 0.411 dapat dijelaskan bahwa besarnya proporsi pengaruh *Organizational Commitment*, *Job Satisfaction* dan *Job Insecurity* adalah 41,1% sedangkan sisanya yaitu 58,9% dipengaruhi oleh faktor lain dari luar variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

5.2 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi yang dapat diterapkan oleh berbagai pihak:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya *Organizational Commitment* dalam menurunkan *turnover intention*. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu menciptakan iklim kerja yang kondusif dan membangun hubungan emosional yang kuat antara karyawan dan organisasi melalui pendekatan kepemimpinan yang partisipatif, pemberian kepercayaan, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan, *Job Satisfaction* juga memiliki pengaruh terhadap intensi keluar dari perusahaan. Maka, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor seperti keseimbangan beban kerja, kejelasan tugas, kompensasi yang adil, serta

pengembangan karier guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan Perusahaan harus memperhatikan persepsi ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan. Ketidakpastian terkait masa depan pekerjaan dapat memicu keinginan untuk berhenti. Oleh karena itu, transparansi kebijakan, komunikasi yang terbuka, dan jaminan stabilitas pekerjaan sangat penting untuk menurunkan tingkat *job insecurity*.

2. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan mampu meningkatkan komitmen terhadap organisasi sebagai bentuk profesionalisme, yang tidak hanya memberi dampak pada keberlangsungan karier tetapi juga mendukung kestabilan organisasi, karyawan juga diharapkan dapat secara aktif mengevaluasi kepuasan dan keamanan kerja mereka dan menyampaikan keluhan secara konstruktif kepada pihak manajemen. Ini akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, karyawan dapat lebih fokus pada pengembangan kompetensi diri dan menjaga motivasi kerja, meskipun menghadapi tantangan di tempat kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang mungkin mempengaruhi *Turnover intention* seperti stress kerja, gaya kepemimpinan, *work-life balance*, budaya organisasi dan lain-lain untuk mengurangi tingkat *turnover* dan meningkatkan retensi karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil yang diperoleh, diantaranya:

1. Penelitian ini hanya dilakukan di PT. Atika Tunggal Mandiri yang berlokasi di Pangkalan Koto Baru. Oleh karena itu, hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan ke perusahaan lain yang memiliki karakteristik berbeda, baik dari sisi budaya organisasi, struktur manajemen, maupun jenis industri
2. Penelitian ini dilakukan dalam rentang waktu yang terbatas, sehingga hanya menangkap data pada satu titik waktu.
3. Penelitian ini hanya memfokuskan pada tiga faktor utama *Organizational Commitmen*, *Job Satisfaction* dan *Job Insecurity*. Padahal, dalam kenyataannya, masih banyak faktor lain yang dapat berpengaruh seperti stress kerja, gaya kepemimpinan, *work-life balance*, budaya organisasi dan lain-lain.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka ada beberapa saran yang mungkin bermanfaat peneliti sarankan yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan Tingkat Capaian Responden (TCR) untuk Validasi Data Lebih Tinggi

Penelitian ini menunjukkan bahwa jumlah responden telah memadai sesuai rumus perhitungan yang digunakan. Namun, untuk penelitian di masa depan, disarankan agar TCR diperluas dengan melibatkan lebih banyak responden dari berbagai segmen usia, latar belakang, dan pekerjaan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan keberagaman data dan menghasilkan hasil yang lebih representatif.

2. Memperluas Variabel Penelitian untuk Meningkatkan Nilai R-Square

Nilai R-Square dalam penelitian menunjukkan sejauh mana faktor faktor independen dapat menjelaskan varians dalam *Turnover Intention*. Disarankan untuk

menambahkan variabel lain yang potensial, seperti stress kerja, work-life balance, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, serta lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Dengan menambah variabel ini, model penelitian diharapkan dapat menjelaskan hubungan yang lebih kuat dan kompleks antara faktor-faktor yang memengaruhi *Turnover Intention*.

3. Melakukan Penelitian Pada Objek yang Berbeda

Penelitian Ini hanya berfokus pada PT. Atika Tunggal Mandiri Pangkalan Koto Baru. Untuk memperluas pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*, peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan studi pada, PT. Bukit Asam Teluk Bayur Kota Padang, PT. Karya Hasil Utama (stopel batu bara) Kab. Sijunjung, Tambang Pozzolan PT. Yasiga Sarana Utama Kab. Padang Pariaman. Hal ini penting untuk melihat perbedaan tingkat *turnover intention, organizational commitment, job satisfaction dan job insecurity* karyawan.

4. Mengoptimalkan Hubungan antara TCR dan Nilai R-Square

TCR yang tinggi dapat secara langsung meningkatkan keakuratan nilai R-Square. Oleh karena itu, direkomendasikan agar penelitian selanjutnya melakukan lebih dari sekadar meningkatkan jumlah responden, tetapi juga memastikan keberagaman latar belakang responden untuk memperkuat generalisasi hasil penelitian. Semakin representatif responden, semakin tinggi peluang untuk mendapatkan nilai R-Square yang lebih signifikan.

5. Penggunaan Metode Pengumpulan Data yang Lebih Variatif

Disarankan untuk menggunakan lebih banyak teknik pengumpulan data, termasuk wawancara mendalam, focus group discussion (FGD), atau survei

berbasis aplikasi digital untuk menjangkau lebih banyak responden. Metode ini tidak hanya dapat meningkatkan partisipasi responden tetapi juga mengurangi bias dalam pengumpulan data.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, D. (2022). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Mandar Maju, 229–282.
- Alfarol, A. K., & Bahwiyanti, J. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Pt. Hasnur Riung Sinergi Kabupaten Tapin. *Al-KALAM : JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*, 10(1), 75. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v10i1.10032>
- Aulia, H., Pristiyo, P., Syahputra, R., Zuriani, Z., & Hasibuan, D. (2021). Analisis Lingkungan Kerja Dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Dengan *Work Life Balance* Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. Kereta Api Indonesia Stasiun Besar Rantauprapat. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 323–339. <https://doi.org/10.46306/vls.v1i2.23>
- Bogar, R., Sambul, S. A. P., Rumawas, W., Studi, P., & Bisnis, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado. *Productivity*, 2(4), 2021.
- Camela, H. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, *Job Insecurity* Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Kayawan Pada Pt. Teluk Luas Crumb Rubber Kota Padang. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2, 4–6.
- Glori Elisabet, N., Indah, G., Setyanto, E., & Haliawan, P. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Kewirausahaan, Akuntansi Dan Manajemen Tri Bisnis*, 5(1), 56–63. <https://doi.org/10.59806/tribisnis.v5i1.271>
- Hasibuan, Malayu SP. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua Puluh Tiga*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herminingsih, A., & Tutut Apriana. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PtBukit Makmur Mandiri Utama. *Jurnal SWOT*, X(1), 122–132.

- Karundeng, M. T., Marampa, A. M., & Biringkanae, A. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Toko ABC. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(5), 1102–1109. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.11581>
- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Mengelola Talenta Untuk Kinerja optimal. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1). <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYlR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- Marzuqi, N. A. (2021). Pengaruh *Job Insecurity*, *Job Satisfaction*, Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1393–1405.
- Pangestu, A. G., & Purnama, P. H. (2024). Peran Struktur Organisasi dalam Kunci Sukses Kinerja dan Efisiensi karyawan Koperasi Laboratorium Bisnis Politeknik Negeri Bandung. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 1(3), 9. <https://doi.org/10.47134/par.v1i3.2605>
- Panjaitan, E. J. (2024). *Pengaruh Stres Kerja , Job Insecurity dan Locus of Control terhadap Turnover Intention (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Wilayah Jakarta Timur)*. 4, 17903–17917.
- Puryana, P. P. (2021). *Faktor-faktor Pembentuk Komitmen Organisasi*. 6681(4), 559–566.
- Putranti, H. R. D. (2022). *Turnover Intention* Penerbit. Eureka Media Aksara, 1, 01–88.
- Putri, P. A., Simon, Z. Z., & Zain, E. (2023). Pengaruh Kompensasi, *Job Insecurity* Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus pada Karyawan CV XYZ). *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 3(1), 50–61. <https://doi.org/10.47709/jebma.v3i1.2709>
- Rachman, Muhammad Aditya, M. H. R. (2025). *Jimad : j*. 2, 118–132.

- Rangga, M. A., & Hermiati, N. F. (2023). *The Effect of Work Stress and Job Insecurity On Turnover Intention With Job Satisfaction As An Intervening Variable On Generation Z Employees In Bekasi Regency* Pengaruh Stres Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebag. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 2990–3000. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Rizki, A. W. F., & Juhaeti. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Bagian Maintenance PT. Sidomulyo Selaras TBK Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3(1), 76–88.
- Studi, P., Manajemen, M., Ekonomi, F., Riau, U., Studi, P., Manajemen, M., Ekonomi, F., & Riau, U. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Turnover Intention* Pada Perawat Rsia Eria Bunda Pekanbaru. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 5(1). <https://doi.org/10.7454/jsht.v5i1.1017>
- Sukanti, F., Asiyah, S., & Wahono, B. (2021). Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Bumi Menara Internusa Dampit. *E – Jurnal Riset Manajemen*, 82–94.
- Ono, S. (2020). Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur SG Posture Evaluation. *Jurnal Keterampilan Fisik*, 5(1), 55–61. <https://doi.org/10.37341/jkf.v5i1.167>
- Suwarsa, T. (2021). Pengaruh Pajak Restoran Dan Pajak Hotel Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kota Padangsidempuan Periode 2018-2020. *Jurnal Akuntansi*, 51(1), 1–15.
- Suwarsono, B., Wandari, A. A., & Fajariah, N. (2022). Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Glow Kediri. *Revitalisasi*, 11(2), 150. <https://doi.org/10.32503/revitalisasi.v11i2.3101>
- Syamsul, S., Pakaya, S., Musafir, M., & Karim, S. T. (2022). Pengaruh *Job Insecurity* dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Telkom Akses Gorontalo. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business*

Review, 4(1), 7–17. <https://doi.org/10.37195/jtebr.v4i1.89>

Utama, A. P., & Basri, A. F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Juke Solusi Teknologi. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 4(3), 347–369. <https://doi.org/10.59141/jist.v4i3.596>

LAMPIRAN