

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja (X1) dan *job insecurity* (X2) terhadap *turnover intention* (Y) pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Dryer Lampung Selatan. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban kerja (X1) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Dryer Lampung Selatan.
2. *Job insecurity* (X2) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Dryer Lampung Selatan.
3. Beban kerja (X1) dan *job insecurity* (X2) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Dryer Lampung Selatan

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran kepada pihak manajemen PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Dryer Lampung Selatan sebagai berikut :

##### **5.2.1 Bagi Perusahaan**

Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Corn Dryer Lampung Selatan seharusnya :

1. Hasil uji validitas kuesioner beban kerja dari jawaban pernyataan terendah. Maka peneliti menganjurkan pihak perusahaan memperhatikan dalam pemberian tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan untuk dapat mencapai hasil kerja yang diharapkan. Selain itu perusahaan juga memperhatikan standar waktu kerja karyawan, karena karyawan yang

tetap bekerja diluar standar jam kerja akan cepat membuat persepsi negatif terhadap perusahaan. Kondisi lingkungan pekerjaan yang menyenangkan dan kooperatif hendaknya dibangun, sehingga suasana perusahaan menjadi harmonis. Jadi beban kerja yang rendah akan membuat karyawan untuk tidak keluar dari perusahaan.

2. Hasil uji validitas kuesioner *job insecurity*, dari jawaban terendah saran yang dianjurkan terhadap perusahaan. Untuk menekan tingginya *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan, maka manajemen harus mampu mengatur peran karyawan dengan jelas sesuai deskripsi kerjanya sehingga karyawan tidak merasakan adanya beban kerja yang berat karena harus melakukan berbagai pekerjaan. Selain itu, perusahaan harus memberikan beberapa program pelatihan dan pengembangan yang dapat membantu karyawan untuk mengenali kesempatan kerja yang lebih luas dan kondisi lingkungan yang nyaman didalam organisasi. Sehingga mampu mengurangi rasa kecemasan dan ancaman yang di darakan oleh karyawan, dan hasil kerjapun dapat maksimal.
3. Hasil uji validitas kuesioner *turnover intention*. Dari pernyataan hasil terendah peneliti menganjurkan pihak perusahaan di sarankan untuk memperhatikan dan perlu megubah budaya kerja yang menyebabkan terjadi *turnover intention* yang berlebihan, Perusahaan perlu menekan tingginya tingkat turnover intention dengan beberapa cara seperti: melakukan interview dengan karyawan yang keluar dari perusahaan untuk mengetahui alasan dan tujuan karyawan meninggalkan perusahaan sehingga menjadi informasi yang berguna sebagai masukan dalam menentukan kebijakan perusahaan, perusahaan perlu memperhatikan kenyamanan karyawan dalam bekerja (lingkungan, gaji, kepemimpinan atasan, penempatan karyawan, peningkatan mutu pengawasan secara keseluruhan dan lain-lain) dalam upaya mendorong motivasi karyawan.

### **5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori-teori yang berkaitan dengan sumber daya manusia, beban kerja, *job insecurity* dan *turnover intention* karyawan. Demi kemajuan ilmu pengetahuan diharapkan bagi peneliti selanjutnya menggunakan indikator lainnya antara lain, budaya organisasi, penempatan kerja, komunikasi, pengalaman kerja dan masih banyak variabel lainnya.