

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dari Kerja Praktek (KP) yang sudah dilaksanakan, maka dapat ditarik kesimpulan untuk menjawab perumusan masalah seperti berikut ini:

1. Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan di Konsultan Manajemen Proyek (KMP) Provinsi Lampung tergolong dalam kategori cukup tinggi.
2. Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan di Konsultan Manajemen Proyek (KMP) Provinsi Lampung tergolong dalam kategori cukup tinggi.
3. *Job insecurity* sangat mempengaruhi *turnover intention* karyawan pada Konsultan Manajemen Proyek (KMP) Provinsi Lampung, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh beban kerja yang ada di KMP Provinsi Lampung.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan pembahasan yang sudah dipaparkan, maka adapun saran yang dapat diberikan oleh penulis untuk Konsultan Manajemen Proyek (KMP) Provinsi Lampung dalam menekan *job insecurity* dan beban kerja terhadap *turnover intention* adalah sebagai berikut:

1. 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.

2. Perusahaan perlu menekan tingginya tingkat *turnover intention* dengan 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 dll) dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong motivasi karyawan.
3. *Turnover intention* dipengaruhi oleh keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang sama namun dalam organisasi yang berbeda, keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang berbeda, dan keinginan untuk mencari pekerjaan baru. Oleh karena itu, hal-hal lain seperti paket gaji, rendahnya kesempatan belajar dan pelatihan, kurangnya promosi dan ruang pengembangan individu, hubungan interpersonal, beban kerja, pengaruh sibuk bekerja, kondisi kerja, keluarga lingkungan hidup, perwujudan nilai individu, dan suasana penelitian ilmiah merupakan faktor-faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* perlu diperhatikan juga.