

BAB IV

PENUTUP

Pada bab ini penulis akan memberikan beberapa kesimpulan setelah melakukan penelitian dan analisis terhadap responden dan pengujian. Penulis juga akan mencoba memberikan saran yang bermanfaat kepada PT. Pura barutama Unit Offset, terutama terkait dengan kompensasi dan *job insecurity* untuk menekan tingkat *turnover intention* pada PT. Pura Barutama Unit Offset Divisi Produksi.

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada PT. Pura Barutama Unit Offset Divisi Produksi dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kompensasi dipersepsikan baik oleh responden yaitu 84 % dan sangat baik 16 % sangat baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh PT. Pura Barutama Unit Offset Divisi Produksi baik, meskipun masih ada beberapa hal yang perlu diperbaiki seperti besaran bonus yang diterima, besaran uang lembur yang diterima, adanya Jaminan Hari Tua, adanya asuransi kesehatan, adanya asuransi kecelakaan kerja dan jatah cuti yang cukup pada PT. Pura Barutama Unit Offset Divisi Produksi.
2. Variabel *job insecurity* dipersepsikan baik oleh responden yaitu 65 %, cukup baik yaitu 19% dan 16% cukup tinggi di PT. Pura Barutama Divisi Produksi. Hal ini diperkuat dengan ditemukannya beberapa item indikator

yang menunjukkan adanya *job insecurity* seperti pekerjaan yang sama tiap hari, perasaan takut terhadap persaingan, kesulitan menyesuaikan diri apabila pergantian manajemen dan kesulitan menyesuaikan diri apabila ada peraturan baru di perusahaan tersebut.

3. Variabel *turnover intention* dipersepsikan sudah baik, meskipun masih ditemui responden yang memberikan analisis cukup baik. Hal ini dikarenakan ada beberapa item indikator yang menunjukkan intensi untuk berpindah kerja, seperti beban kerja, kenyamanan dalam bekerja, dan hubungan dengan atasan dalam perusahaan PT. Pura Barutama Unit Offset Divisi Produksi.
4. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap *turnover intention* (Y) secara parsial adalah signifikan dan negatif.
5. Pengaruh *Job insecurity* (X2) terhadap *turnover intention* (Y) secara parsial adalah signifikan dan positif. Dari nilai koefisien determinasi terlihat bahwa *Job insecurity* prosedur mempengaruhi *turnover intention* sebesar 0,716 atau 71,6%.
6. Pengaruh kompensasi dan *Job insecurity* secara simultan adalah signifikan negatif dan positif. Dari nilai koefisien determinasi terlihat bahwa kompensasi dan *job insecurity* mempengaruhi *turnover intention* sebesar 0,821 atau 82,1%.
7. Variabel *job insecurity* memberikan pengaruh lebih besar terhadap *turnover intention* daripada variabel kompensasi.

4.2 Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian, maka penulis mencoba memberikan beberapa saran atau masukan yang mungkin dapat membantu perusahaan atau peneliti lain untuk dijadikan referensi terutama mengenai kompensasi, *jobinsecurity* dan *turnover intention*. Adapun saran dari peneliti adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dijelaskan sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Pura Barutama Unit Offset Divisi Produksi. Oleh karena itu, untuk menekan tingkat *turnover intention* pada PT. Pura barutama Unit Offset sebaiknya lebih diperhatikan lagi kompensasi yang diberikan kepada buruh di PT. Pura Barutama Unit Offset. Hal tersebut dapat dilakukan dengan memberikan atau bahkan menambah uang lembur kepada buruh yang bekerja di PT. Pura Barutama, dengan memfasilitasi mobil jemputan bagi buruh di PT. Pura Barutama Unit Offset Divisi Produksi atau memberikan bentuk kompensasi yang lain kepada buruh yang bekerja di perusahaan tersebut.
2. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahawa *job insecurity* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Pura Barutama Unit Offset Divisi Produksi. Maka dari itu, untuk menekan tingkat *turnover intention* pada PT. Pura Barutama Unit Offset Divisi Produksi, sebaiknya dapat dilakukan dengan berusaha untuk menekan *job insecure* pada perusahaan tersebut, seperti dengan memberikan pengangkatan status tetap pada buruh yang telah bekerja dalam kurun waktu yang lama di PT. Pura Barutama Unit Offset Divisi Produksi. Dapat juga memberikan jenjang karir yang jelas bagi setiap buruh yang bekerja di PT. Pura Barutama Unit Offset Divisi Produksi dan lain sebagainya.

3. Saran bagi peneliti selanjutnya adalah agar dilakukan penelitian lanjutan yang lebih khusus atau dengan variabel – variabel baru, misalnya lingkungan kerja, budaya organisasi, atau motivasi pada karyawan. Kondisi tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan Novliadi (2007) yang mengklasifikasikan beberapa faktor yang dinilai turut mempengaruhi *turnover intention*, di antaranya adalah usia buruh, lama kerja, budaya organisasi, atau motivasi pada karyawan. yang terdapat di perusahaan tersebut.