

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Sesuai dengan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ketidakamanan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat dilihat dari nilai sig. sebesar  $0,758 > 0,05$  sehingga H1 yang menyatakan ketidakamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* ditolak.
2. Ketidakamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini dapat diketahui dari nilai koefisien regresi sebesar  $0,278$  dan nilai sig. sebesar  $0,001 < 0,005$  sehingga H2 yang menyatakan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional diterima.
3. Komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat diketahui dari nilai sig.  $0,521 > 0,05$  sehingga H3 yang menyatakan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* ditolak.
4. Komitmen organisasional tidak dapat menjadi pemediasi hubungan antara ketidakamanan kerja dan *turnover intention*. Hal ini dapat diketahui dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $0,79978771 < t_{tabel} 1,99444$  dengan taraf signifikansi  $0,05$ , sehingga disimpulkan bahwa koefisien mediasi -

0,041472 tidak signifikan, sehingga H4 yang menyatakan bahwa komitmen organisasional memediasi hubungan antara ketidakamanan kerja dan *turnover intention* ditolak.

### **5.1. Saran**

Berdasarkan dari penelitian yang dilakukan, maka peneliti memberi saran sebagai berikut:

#### **1. Bagi Peneliti**

Perlunya menentukan beberapa faktor lain yang memiliki pengaruh lebih kuat terhadap *turnover intention* diantaranya adalah kepuasan kerja dan kepercayaan terhadap organisasi. Dalam penelitian berikutnya sebaiknya ruang lingkup dari obyek penelitian diperluas, khususnya industri manufaktur kecantikan di Indonesia. Kemudian hipotesis mengenai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel pemediasi yang ditolak, pada penelitian selanjutnya sebaiknya dapat dibuktikan kembali atau diperbaiki dengan memperbesar sampel penelitian agar dapat menggambarkan secara umum populasi dalam penelitian selanjutnya sehingga permasalahan mengenai variabel tersebut dapat diketahui secara lebih baik lagi.

#### **2. Bagi Perusahaan**

Perusahaan perlu menekan terjadinya *turnover intention* dengan menghindari faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya ketidakamanan kerja karyawan di lingkungan perusahaan. Selain itu perusahaan juga perlu memperhatikan faktor apa saja yang

mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen organisasional karyawan, sehingga perusahaan dapat mengambil langkah-langkah preventif dalam mencegah turunnya komitmen organisasional karyawan. Kemudian untuk karyawan yang telah bekerja cukup lama sebaiknya diberikan penghargaan seperti kenaikan gaji atau promosi, karena mereka telah menunjukkan loyalitasnya terhadap perusahaan selama ini.