

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan kontrak di penerbit deepublish yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilaksanakan dalam penelitian ini, maka dapat diperoleh kesimpulan yaitu:

1. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan kontrak penerbit deepublish Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dari hasil koefisien regresi sebesar 0.212 dengan signifikansi $0.019 < 0.05$. Sehingga hipotesis 1 yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* ditolak.
2. Variabel beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan kontrak penerbit deepublish Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dari hasil koefisien regresi sebesar -0.051 dengan signifikansi $0.740 > 0.05$. Sehingga hipotesis 2 yang menyatakan beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* ditolak.
3. Variabel *job insecurity* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan kontrak penerbit deepublish Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dari hasil koefisien regresi sebesar 0.076 dengan

signifikansi $0.653 > 0.05$. Sehingga hipotesis 3 yang menyatakan *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* ditolak.

B. Saran

1. Bagi Penerbit Deepublish Yogyakarta

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, manajemen Penerbit Deepublish disarankan untuk mempunyai strategi khusus untuk menurunkan *turnover intention* karena hal ini dapat memberikan biaya lebih bagi perusahaan, seperti berkurangnya produktivitas karyawan dan biaya rekrutmen jika terjadi *actual turnover*. Strategi yang dapat diterapkan oleh Penerbit Deepublish adalah dengan meminimalisasi *turnover intention* dengan memberikan seperti fasilitas pendukung, cuti, atau bonus sebagai bentuk *reward* bagi karyawan apabila mereka telah bekerja dengan baik.

2. Bagi Peneliti Berikutnya

Diharapkan dapat menambah variasi variabel yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Diketahui bahwa lingkungan kerja, beban kerja, dan *job insecurity* dapat mempengaruhi *turnover intention* sebesar 16,6% sisanya yaitu 83,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti kompensasi, motivasi, kepuasan kerja, stress kerja dan gaya kepemimpinan. Diharapkan peneliti berikutnya dapat menambah variabel seperti yang peneliti sebutkan di atas.