BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan analisa yang kita peroleh dari Bab 4 di atas, maka penelitian ini dapat diberi simpulan sebagai berikut:

- *Human resource management practices* memiliki hubungan yang lemah bernilai negatif namun ada pengaruh yang signifikan dengan *turnover intention* karyawan di PT. Porter's Indonesia yang berarti semakin baik *human resource management practices* yang diterapkan akan menurunkan tingkat *turnover*. Walaupun memiliki hubungan yang lemah tetapi human resource management practices memiliki pengaruh yang signifikan sehingga perusahaan harus menerapkan praktek sumber daya manusia yang baik.
- *Job insecurity* memiliki hubungan yang kuat bernilai positif dan ada pengaruh yang signifikan dengan *turnover intention* yang berarti semakin tinggi *job insecurity* maka akan meningkatkan tingkat *turnover* karyawan di PT. Porter's Indonesia. Dapat diartikan bahwa PT. Porter's Indonesia harus mengurangi tingkat *job insecurity* karyawan karena memiliki pengaruh yang kuat terhadap turnover karyawan.
- *Human resource management practices* dan *job insecurity* memiliki hubungan yang kuat dan ada pengaruh yang signifikan dengan *turnover intention.* Pengaruh ini ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 57.5%. Ini berarti bahwa dengan menerapkan *human resource management practices* yang baik dan memperhatikan *job insecurity* maka akan memberikan pengaruh yang besar terhadap *turnover intention* pada PT. Porter's Indonesia. Maka dari itu, perusahaan sebaiknya memperbaiki

program *human resource management practices* yang telah diterapkan dalam perusahaan dan memperhatikan serta menurunkan *job insecurity* agar dapat menurunkan *turnover intention* pada PT. Porter's Indonesia.

5.2 Saran

Dengan memperhatikan hasil yang diperoleh dari analisa di atas, maka saran-saran yang dapat diberikan kepada PT. Porter's Indonesia adalah:

- Perusahaan disarankan untuk melakukan *job analysis* yang baik dan tepat supaya desain dan implementasi praktek SDM berjalan dengan efektif agar dapat memberikan performa kerja yang optimal.
- Perusahaan memberikan *training* kepada karyawannya pada saat perusahaan merasa perlu untuk dilakukan *training* terhadap karyawan dengan terlebih dulu melakukan *need analysis training* serta memotivasi karyawan untuk berpartisipasi dalam kegiatan *training* karena karyawan cenderung tidak memiliki minat untuk ikut ambil bagian dalam *training* yang diberikan perusahaan.
- Meningkatkan status karyawan kontrak yang memiliki kinerja yang baik ke *permanent staff* sehingga akan memotivasi karyawan lainnya untuk bekerja sesuai dengan target perusahaan.
- Memberikan ruang kerja yang nyaman bagi karyawan serta memberikan upah atau kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan.
- Melakukan supervisi yang efektif sehingga dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan.
- Melakukan *exit interview* bagi karyawan yang meninggalkan perusahaan untuk mengetahui alasan dan tujuan karyawan meninggalkan perusahaan sehingga perusahaan bisa mendapatkan masukan yang berguna.