

BAB VII PENUTUP

7.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan temuan penelitian, dapat dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. *Job security* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* pada UMKM Sasirangan Kalimantan Selatan, semakin baik keamanan kerja, maka akan memberikan dampak *employee engagement* meningkat.
2. *Job Attractiveness* berpengaruh signifikan terhadap *employee satisfaction* karyawan pada UMKM Sasirangan Kalimantan Selatan, semakin baik daya tarik kerja, maka *employee satisfaction* karyawan menjadi meningkat.
3. *Job security* berpengaruh signifikan terhadap *employee satisfaction* karyawan pada UMKM Sasirangan Kalimantan Selatan, semakin baik keamanan kerja, maka akan memberikan dampak *employee satisfaction* karyawan meningkat.
4. *Job Attractiveness* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* pada UMKM Sasirangan Kalimantan Selatan, semakin baik daya tarik kerja, maka *employee engagement* menjadi meningkat.
5. *Job security* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee intention to leave* pada UMKM Sasirangan Kalimantan Selatan, semakin baik keamanan kerja, maka tidak akan mengurangi niat untuk meninggalkan organisasi.
6. *Job Attractiveness* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee intention to leave* pada UMKM Sasirangan Kalimantan Selatan, semakin baik daya tarik kerja, maka tidak akan mengurangi niat untuk meninggalkan organisasi.
7. *Employee Engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee intention to leave* pada UMKM Sasirangan Kalimantan Selatan, semakin baik *employee engagement*, maka tidak akan mengurangi niat untuk meninggalkan organisasi.
8. *Employee Satisfaction* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee intention to leave* pada UMKM Sasirangan Kalimantan Selatan, semakin baik *employee satisfaction* karyawan, maka tidak akan mengurangi niat untuk meninggalkan organisasi.

7.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti memberikan beberapa saran kepada UMKM Sasirangan Kalimantan Selatan agar bisa mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi.

1. Meningkatkan *job security*, terutama pada indikator karir masa depan yang perlu ditingkatkan dengan cara mengikutkan program pengembangan pelatihan karyawan guna menambah skill karyawan.
2. Meningkatkan *Job Attractiveness* terutama pada indikator *social value* yang perlu ditingkatkan dengan memperhatikan bagaimana lingkungan kerja membuat bahagia karyawan seperti mendengarkan pendapat karyawan, menciptakan jenjang karier yang menjanjikan, dan membangun komunikasi terbuka.
3. Meningkatkan *Employee Engagement*, terutama pada indikator absorption dengan cara memperhatikan lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan tim dan rekan kerja, pelatihan dan pengembangan karir, kompensasi, kebijakan organisasi, dan kesejahteraan karyawan.
4. Meningkatkan *Employee Satisfaction*, terutama indikator co-worker yang dengan cara pimpinan memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan terkait saling memberikan dukungan antar seama rekan kerja.
5. Mengurangi *Employee Intention to Leave*, terutama indikator Intention to Leave yang merupakan kecenderungan individu berfikir untuk meninggalkan organisasi dengan cara membuka percakapan yang menyenangkan, pimpinan terbuka kepada seluruh karyawan, bicarakan permasalahan dengan baik agar tidak menyakiti hati karyawan. Apabila pemimpin dapat terbuka, karyawan juga akan terbuka atas permasalahan yang dia hadapi. Sehingga satu sama lain dapat saling bekerja sama untuk menyelesaikan permasalahan yang ada.