

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan dari penelitian ini yaitu:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di perusahaan yang diteliti.
2. Terdapat nilai koefisien kontribusi sebesar 0,232 yang berarti kepuasan kerja dapat mempengaruhi sebesar 23,2% *Turnover Intention* pada karyawan di tiga perusahaan yang telah dipilih secara acak oleh peneliti, sementara sebanyak 76,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.
3. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja di perusahaan yang diteliti sudah cukup baik, dan tingkat *turnover intention* karyawan di perusahaan tersebut juga cukup tinggi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan peneliti mencoba memberikan beberapa saran, yaitu:

1. Perusahaan harus benar – benar memperhatikan kebutuhan dan keinginan para karyawan, hal ini diperlukan agar karyawan dapat merasa puas akan pekerjaannya saat ini. Apabila karyawan tidak merasa puas akan pekerjaannya saat ini dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan dan dapat menimbulkan niat karyawan

untuk berpindah kerja ke tempat lain. Tingginya *turnover* karyawan di perusahaan bukan merupakan hal yang baik.

2. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman agar karyawan tidak cepat merasa bosan dalam bekerja dan tidak merasa ingin cepat pulang.
3. Memberikan karyawan kesempatan atau tantangan untuk mengerjakan pekerjaan yang beragam agar karyawan lebih merasa tertantang dalam bekerja dan tidak merasa bosan karena mengerjakan hal yang hampir sama setiap harinya.
4. Untuk menjaga agar tingkat *turnover* rendah, perusahaan lebih memperhatikan kebutuhan dan atau keinginan serta jenjang karir bagi karyawan.
5. Peneliti menyarankan agar peneliti yang selanjutnya agar menggunakan lebih banyak lagi *variable* dalam meneliti *turnover intention* karyawan, sebab berdasarkan hasil penelitian kepuasan kerja baru mempengaruhi sebesar 23,2% dari *turnover intention*. Variabel yang dapat ditambahkan seperti kompensasi, stress kerja, gaya kepemimpinan, atau budaya organisasi.
6. Untuk penelitian selanjutnya peneliti menyarankan agar responden yang diteliti lebih banyak lagi dan berasal dari berbagai kalangan, jabatan, usia, dan beberapa perusahaan. Tujuannya agar benar – benar dapat diketahui apa faktor atau penyebab munculnya *turnover intention*.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini peneliti menemukan beberapa kendala dan kekurangan yaitu:

1. Dalam penyebaran kuesioner masih banyak kuesioner yang tidak kembali dan atau tidak diisi oleh responden, responden dalam penelitian ini juga dirasa masih belum cukup untuk meneliti fenomena yang ada.
2. Kelemahan pada penelitian ini adalah variabel independen dan dependen menggunakan *self assessment* yang menyebabkan *Common Method Variance (CMV)*. *CMV* adalah metode yang bias. Faktor “metode” dalam hal ini mengandung pengertian yang luas, mencakup medium, waktu, lokasi, setting penelitian, format instrumen, dan prosedur pengukuran (Podsakoff, MacKenzie, & Podsakoff, 2012). Seluruh uraian di atas menunjukkan adanya urgensi untuk mewaspadaai *error* sistematis, karena di samping *error* sistematis dapat menyebabkan perbedaan antara korelasi yang tampak (*observed correlation*) dengan korelasi yang sesungguhnya (*true correlation*).
3. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan secara *cross section*, yang dapat menyebabkan terjadinya *CMV* seharusnya pengumpulan data independen dan dependen dilakukan dalam kurun waktu yang berbeda.