

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang penulis lakukan pada karyawan Uniqlo Mal Kelapa Gading dari 21 variabel yang dianalisis terbentuk 6 (enam) faktor, terdapat 2 (dua) faktor yang memiliki nilai eigenvalues tertinggi. Yaitu faktor beban kerja sebesar 7,961 dan faktor kebijakan organisasi sebesar 2,049

Dari 6 (enam) faktor yang paling dominan tersebut yaitu faktor beban kerja dan faktor kebijakan organisasi yang mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan dengan hasil korelasi R sebesar 92,7% dan R^2 sebesar 86,0% dan sisanya 14,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Disamping itu beban kerja bernilai positif yang artinya semakin tinggi beban kerja, maka semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* karyawan dan kebijakan organisasi juga bernilai positif yang artinya semakin tinggi kebijakan organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* karyawan

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana telah diuraikan dalam kesimpulan diatas, maka selanjutnya penulis akan menyampaikan saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan *turnover intention* jelas sangat mengganggu aktifitas perusahaan, karena karyawan bisa benar-benar keluar dari perusahaan jika sudah memiliki niat untuk keluar. Untuk itu, perusahaan diharapkan dapat menurunkan tingkat *turnover intention* dengan cara memperhatikan dan memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan Uniqlo Mal Kelapa Gading yaitu beban kerja dan kebijakan organisasi. Agar perusahaan dapat menurunkan tingkat beban kerja karyawan salah satunya dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman, menciptakan kembali komunikasi yang positif antara pimpinan dan karyawan dengan melakukan komunikasi dua arah yang artinya pimpinan harus memberi masukan dan saran terkait dengan tugas yang diberikan kepada karyawan agar karyawan juga tidak segan memberikan masukan kepada pimpinan yang gunanya adalah untuk mencapai tujuan perusahaan. Membuat program *gathering* dengan karyawan agar tercipta suasana baru yang menyenangkan dan ketika kembali bekerja akan menciptakan semangat kerja yang baru bagi karyawan.

2. Bagi Peneliti mendatang sebaiknya memperluas dalam pengukuran variabel penelitian serta dapat mengkaji lebih dalam mengenai variabel lain seperti komitmen organisasi, kondisi lingkungan, dan peran manajemen SDM dalam menjalankan roda organisasi sehingga tingkat *turnover* karyawan pada Uniqlo Mal Kelapa Gading dapat menurun.