

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang penulis lakukan pada karyawan generasi Y PT. Panasonic Manufacturing Indonesia, maka kesimpulannya dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data menggunakan analisis faktor dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat 8 (delapan) faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan generasi Y PT. Panasonic Manufacturing Indonesia, yaitu:
 - a. Faktor Ketidakpuasan Karyawan
 - b. Faktor Beban Kerja
 - c. Faktor Pengembangan Kemampuan Karyawan
 - d. Faktor Hubungan Antar Karyawan
 - e. Faktor Lingkungan Kerja
 - f. Faktor Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia
 - g. Faktor Stres Kerja
 - h. Faktor Pemberian Upah
2. Hasil penelitian selanjutnya mengenai pengaruh faktor ketidakpuasan karyawan dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan generasi Y mempunyai pengaruh yang cukup terhadap *turnover intention* karyawan generasi Y sebesar 47,7% dan sisanya 52,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Disamping itu ketidakpuasan karyawan dan beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* artinya apabila tingkat ketidakpuasan karyawan dan beban kerja tinggi maka tingkat *turnover intention* karyawan generasi Y juga akan tinggi.

5.2 Saran

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

1. Bagi Perusahaan

Untuk menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan generasi Y, maka PT. Panasonic Manufacturing Indonesia harus memerhatikan 8 (delapan) faktor yang terbentuk, yaitu ketidakpuasan karyawan, beban kerja, pengembangan kemampuan karyawan, hubungan antar karyawan, lingkungan kerja, kebijakan manajemen sumber daya manusia, stress kerja, dan pemberian upah. Dengan begitu, perusahaan dapat mengantisipasi *turnover intention* karyawan generasi Y yang terjadi di perusahaan dengan terus memperbaiki faktor-faktor tersebut.

Tingkat *turnover intention* dapat diturunkan dengan memperbaiki faktor ketidakpuasan karyawan dan beban kerja di dalam perusahaan. Tingkat ketidakpuasan karyawan dan beban kerja yang tinggi akan menimbulkan tingkat *turnover intention* yang tinggi. Sebaiknya perusahaan memerhatikan faktor ketidakpuasan karyawan dan beban kerja agar

tingkat *turnover intention* menjadi rendah dan tujuan dalam perusahaan dapat tercapai.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebaiknya penelitian selanjutnya memperluas penelitian dengan membandingkan faktor - faktor yang mempengaruhi keinginan keluar (*turnover intention*) karyawan generasi X, Y dan Z.

