

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian dari hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan. Hasil analisis dari faktor individual dengan variabel atasan tidak memberikan contoh dalam menyelesaikan pekerjaan, atasan tidak memberikan contoh dalam menyelesaikan pekerjaan, merasa pekerjaan yang dilakukannya tidak sesuai dengan kemampuan, gaji tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan perusahaan, gaji diberikan tidak sesuai dengan jam kerja tambahan, adanya ketidaksesuaian promosi jabatan dengan latar belakang pendidikan karyawan, bobot pekerjaan yang diberikan melewati batas kemampuan karyawan, karyawan merasa dilimpahkan pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang sedikit, satu sama lain cuek dalam menanggapi rekan kerjanya, tidak adanya dorongan pada tanggung jawab dan tugas karyawan, proses seleksi karyawan sampai dengan proses administrasi saat bergabung dengan perusahaan tidak baik, perusahaan tidak memiliki struktur organisasi yang baik dalam pembagian unit kerja dan job description yang sesuai kemampuan karyawan, perusahaan tidak memberikan ruang lingkup yang nyaman disetiap unit kerja agar karyawan berkonsentrasi dalam bekerja, target yang harus karyawan capai dalam pekerjaan selalu tinggi, kurangnya perhatian dan dukungan dari pimpinan atau leader dalam tim tingkat solidaritas dilingkup pegawai rendah, karyawan merasa kurang dalam hal

kebersihan lingkungan kerja, ventilasi, pencahayaan, tidak ada dorongan dari organisasi dalam berkomitmen terhadap inovasi dan pengembangan, terdapat 6 faktor yang mempengaruhi *turnover intention*.

Selanjutnya dari hasil pemfaktoran maka peneliti mengambil faktor yang paling dominan untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan analisis regresi berganda, maka peneliti mengambil 2 faktor tertinggi yaitu faktor kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Adapun hasil dari analisis regresi linier berganda diperoleh bahwa faktor kepuasan kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan sebesar 66,3% dan sisanya 33,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Disamping itu kepuasan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan artinya *turnover intention* karyawan meningkat apabila kurangnya kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Berdasarkan perhitungan yang diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu sebesar  $20,645 > 3,44$  dan dengan probabilitas  $0,000 < 0,05$  maka keputusan adalah  $H_0$  diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi pemilik perusahaan, guna menghindari adanya perpindahan karyawan yang tidak diinginkan hendaknya memberikan perhatian

penuh pada kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang di dapat karyawan.

2. Bagi karyawan hendaknya dalam berpindah pekerjaan dilakukan dengan pertimbangan dan tanpa tergesa-gesa sehingga tidak merugikan perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya ditemukan faktor – faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah karyawan atau *turnover intention* diluar yang telah disebutkan peneliti, seperti kerabat kerja atau keikatan terhadap organisasi dan lain – lainnya.

