

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang penulis lakukan pada PT. Derpindo Prima Jaya, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. *Employee engagement*, budaya organisasi, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* yang ditunjukkan oleh nilai R^2 sebesar 55,3% dan sisanya 44,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Disamping itu *employee engagement*, budaya organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan PT. Derpindo Prima Jaya, artinya *turnover intention* karyawan akan meningkat apabila tingkat *employee engagement* dan kepuasan kerja karyawan rendah serta budaya organisasi perusahaan sangat tidak baik.
2. *Employee engagement* mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* yang ditunjukkan oleh nilai R^2 sebesar 31,9% dan sisanya 68,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Disamping itu *employee engagement* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan PT. Derpindo Prima Jaya, artinya *turnover intention* karyawan akan meningkat apabila tingkatan *employee engagement* karyawan rendah.

3. Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* yang ditunjukkan oleh nilai R^2 sebesar 27,7% dan sisanya 72,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Disamping itu budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan PT. Derpindo Prima Jaya, artinya *turnover intention* karyawan akan meningkat apabila budaya organisasi pada perusahaan sangat tidak baik.
4. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* yang ditunjukkan oleh nilai R^2 sebesar 33,8% dan sisanya 66,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Disamping itu kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan PT. Derpindo Prima Jaya, artinya *turnover intention* karyawan akan meningkat apabila tingkatan *kepuasan organisasi* karyawan rendah.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data diatas, maka yang dapat penulis sarankan untuk PT. Derpindo Prima Jaya adalah:

1. Pada pengaruh *employee engagement*, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, maka perusahaan perlu meningkatkan *employee engagement* dan kepuasannya, karena apabila karyawan sudah *engaged* dengan perusahaan dan karyawan merasa puas serta terpenuhi harapan maka akan menurunkan tingkat *turnover intention*. Begitu pula dengan budaya

organisasi, apabila perusahaan menerapkan budaya organisasi dengan sangat baik maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* pula.

2. Pada pengaruh *employee engagement* terindikasi rendah. Oleh karena itu, perlu membuat karyawan PT. Derpindo Prima Jaya merasa *engaged* dengan perusahaan dengan cara memberikan dorongan agar terus bersemangat dalam bekerja sehingga karyawan akan merasa menikmati pekerjaan dan merasa bahagia ketika bekerja secara intens untuk menurunkan tingkat *turnover intention*.
3. Pada pengaruh budaya organisasi terindikasi sangat tidak baik. Oleh karena itu, perlu menerapkan budaya organisasi yang dapat diterima dan dipatuhi oleh karyawan PT. Derpindo Prima Jaya, perlunya budaya melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan serta memberi sosialisasi tentang apa yang akan dicapai perusahaan agar karyawan dapat fokus terhadap tujuan yang akan dicapai perusahaan. Apabila perusahaan sudah menerapkan budaya organisasi dengan sangat baik maka akan menurunkan tingkat *turnover intention*.
4. Pada pengaruh kepuasan kerja terindikasi rendah. Oleh karena itu, perlu membuat karyawan merasa puas dengan apa yang didapatkan seperti memberikan gaji dan bonus sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan serta perlunya peran atasan yang

peduli serta membantu kepada karyawan PT. Derpindo Prima Jaya yang mengalami kesulitan dalam bekerja. Apabila karyawan sudah puas dengan apa yang didapatkan maka akan menurunkan tingkat *turnover intention*.

