

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan. Hasil analisis dari 18 (delapan belas) faktor ada 5 (lima) faktor yang terbentuk yang diberi nama faktor Organisasi, faktor Promosi, faktor Lingkungan Kerja, faktor Pekerjaan, dan faktor Gaji.

Selanjutnya dari hasil pemfaktoran tersebut penulis mengambil 3 (tiga) faktor yang memiliki nilai diagonal tertinggi yaitu faktor Organisasi, Promosi, dan Gaji. Adapun hasil dari analisis regresi linier berganda diperoleh bahwa faktor Organisasi, Promosi, dan Gaji memiliki hasil koefisien negatif. Koefisien negatif artinya menunjukkan adanya hubungan terbalik, hasil ini menunjukkan bahwa jika terjadi kenaikan 1 (satuan) variabel faktor Organisasi, Promosi, dan Gaji maka akan menurunkan variabel *Turnover Intention* begitu juga sebaliknya. Kemudian hasil dari  $R^2$  menunjukkan terdapat pengaruh sebesar 55,3% dari faktor Organisasi, Promosi, dan Gaji terhadap *Turnover Intention* dan sisanya 44,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan perhitungan yang diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu sebesar  $23,083 > 2,766$  dengan profitabilitas signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka keputusannya adalah  $H_0$  diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor Organisasi, Promosi, dan Gaji terhadap *Turnover Intention* karyawan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian yang sudah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan kepada perusahaan dan kepada peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:

### 1. Bagi Perusahaan

Dari hasil kesimpulan penelitian yang menunjukkan bahwa faktor Organisasi, Promosi, dan Gaji memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, berikut adalah beberapa saran yang dapat diterapkan oleh perusahaan untuk mengurangi *turnover intention* dan meningkatkan retensi karyawan:

- 1) Meningkatkan Kualitas Organisasi
  - a) Pengembangan Budaya Organisasi. Ciptakan budaya organisasi yang positif dan inklusif. Dorong komunikasi terbuka, kerjasama tim, dan penghargaan terhadap kontribusi karyawan.
  - b) Kepemimpinan yang Efektif. Tingkatkan kualitas kepemimpinan melalui pelatihan dan pengembangan manajerial. Pemimpin yang baik dapat memotivasi dan mendukung karyawan sehingga mereka merasa dihargai dan lebih terikat dengan perusahaan.
- 2) Memperbaiki Sistem Promosi
  - a) Transparansi dalam Promosi. Pastikan bahwa proses promosi dilakukan secara adil dan transparan. Karyawan harus memahami kriteria dan proses yang digunakan untuk promosi.

- b) Kesempatan Pengembangan Karir. Berikan kesempatan yang lebih banyak untuk pengembangan karir, seperti program pelatihan, mentoring, dan rotasi pekerjaan. Ini akan membantu karyawan melihat peluang karir jangka panjang di perusahaan.
- 3) Meningkatkan Gaji dan Kompensasi
- a) Kompensasi yang Kompetitif. Tinjau dan sesuaikan skema gaji dan kompensasi agar tetap kompetitif dengan pasar. Pastikan karyawan merasa dihargai secara finansial atas kontribusi mereka.
  - b) Insentif dan Bonus. Berikan insentif dan bonus yang menarik berdasarkan kinerja individu dan tim. Ini dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan merasa lebih terikat dengan perusahaan.

Dengan mengimplementasikan saran-saran ini, perusahaan dapat mengurangi *turnover intention*, meningkatkan retensi karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memuaskan bagi semua pihak.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebaiknya peneliti selanjutnya dapat memperluas penelitian dengan membandingkan faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan.