

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

V.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan, yang telah dilakukan dengan menggunakan *software SmartPLS 3.3.5* dapat diketahui kesimpulannya yaitu sebagai berikut:

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan maka dapat dilihat dari hasil pembahasan dan pengujian diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* pada PT XYZ. Dalam hal ini berarti, apabila karyawan perusahaan memiliki kepuasan kerja yang baik maka *turnover intention* juga akan menurun di perusahaan tersebut.

Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* pada PT XYZ. Dalam hal ini berarti, apabila organisasi memiliki pengembangan karir yang baik maka *turnover intention* juga akan menurun di perusahaan tersebut.

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* pada PT XYZ. Dalam hal ini berarti, apabila organisasi memiliki lingkungan kerja yang baik maka *turnover intention* juga akan menurun di perusahaan tersebut.

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan maka dapat dilihat dari hasil pembahasan dan pengujian diketahui bahwa kepuasan kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*. Berarti bahwa bahwa kepuasan kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu memberi pengaruh terhadap *turnover intention* pegawai di PT XYZ jika kepuasan kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja berjalan dengan baik secara bersamaan

V.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kepuasan kerja, pengembangan karir, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT XYZ. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan implikasi dimasa yang akan datang untuk para akademisi, perusahaan, dan peneliti. Implikasinya sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat dijadikan tolak ukur untuk penelitian selanjutnya atau yang akan datang, dan pengembangan ilmu pengetahuan mengenai faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi, dan dapat dijadikan untuk dasar perbandingan pada penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja, pengembangan karir, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

2. Bagi Perusahaan

PT XYZ dapat mempertahankan dan meningkatkan pengembangan karir pada karyawan PT XYZ dengan memberikan kebijakan dan program pengembangan karir, memberikan pelatihan kompetensi, dan mempertahankan kebijakan berdasarkan indikator, dikarenakan variabel pengembangan karir memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap niat karyawan untuk *turnover*. Perusahaan harus menghargai prestasi karyawan dengan memberikan kesempatan promosi yang lebih baik pada karyawan yang berprestasi pada pekerjaannya juga mendahlukan karyawan berprestasi tersebut untuk diberikan promosi jabatan. Selain prestasi, perusahaan juga memberikan kesempatan promosi bagi karyawan yang memiliki pengalaman dalam bekerja diperusahaan atau karyawan senior untuk diberikan pengembangan pada karirnya seperti promosi jabatan.

Peneliti memberikan saran pada PT XYZ dapat meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja karyawan, karena lingkungan kerja berkaitan dengan kenyamanan karyawan dalam bekerja seperti fasilitas, sirkulasi dan suhu udara, tata ruang tempat kerja, dan tingkat keamanan. Fasilitas kerja juga perlu di tingkatkan demi mendukung para karyawan dalam bekerja demi meningkatkan efisiensi khususnya tata letak peralatan dimana perusahaan

memberikan fasilitas ruang kerja atau *work station* berupa meja atau kubikel berukuran cukup besar yang nyaman bagi karyawan yang bekerja dan perusahaan mempekerjakan satuan keamanan/*security* yang baik dan berpengalaman agar karyawan merasa aman saat bekerja agar terhindar dari ancaman yang berasal dari luar kantor ataupun menjaga ketertiban di dalam kantor, juga mempertahankan kenyamanan lingkungan kerja karyawan saat ini agar karyawan dapat meningkatkan kinerja pekerjaan dan menurunkan tingkat *turnover*.

Peneliti memberikan saran pada PT XYZ untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dikarenakan variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang paling rendah dibandingkan variabel lain dengan memperhatikan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti indikator gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi jabatan, pengawasan, kelompok kerja, dan kondisi kerja. Di dalam kondisi pandemi dimana para karyawan harus mengikuti kebijakan *work from home* secara bergiliran, perusahaan harus meningkatkan pengawasan karyawan, dimana tidak setiap hari karyawan berada di kantor maka pengawasan atasan terhadap para karyawan memiliki kendala, hal ini dapat diatasi dengan penerapan waktu kerja yang fleksibel. Karena pandemi, perusahaan harus dapat memaksimalkan sistem tersebut, sebab dengan memaksimalkan sistem kerja fleksibel yang dimana karyawan dapat mengatur pekerjaannya agar dapat meningkatkan kepuasaan kerja karyawan. Juga untuk kenyamanan karyawan yang bekerja di kantor, perusahaan harus meningkatkan kenyamanan pada tempat kerja karyawan dengan selalu memastikan kebersihan, keamanan, dan juga kenyamanan tempat karyawan bekerja agar kepuasan kerja karyawan dapat meningkat.