BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

5.1.1 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention*

Hasil dari penelitian ini membuktikan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara pengembangan karir karyawan generasi milenial yang berdomisi di RW 10, Kelurahan Depok, Kecamatan Pancoran Mas, Kota Depok yang bekerja di perusahaannya masing-masing terhadap keinginan untuk pindah atau mencari perusahaan lain (*Turnover intention*). Hal tersebut sesuai dengan pendapat ahli yang menyatakan keinginan karyawan untuk pindah karena ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Besar pengaruh variabel pengembangan karir terhadap *turnover intention* sebesar 0,2%. Pengaruh negatif nampak pada ketidakpuasan karyawan generasi milenial karena tidak adanya arahan langsung dari atasan dan keterbukaan informasi mengenai kesempatan peluang mendapatkan promosi jabatan. Sehingga H_a yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh terhadap *turnover intention* dapat diterima.

5.1.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil dari penelitian ini juga membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kondisi lingkungan kerja yang ada di perusahaan masing-masing karyawan generasi milenial RW 10 Kelurahan Depok, Kecamatan Pancoran Mas, Kota Depok bekerja, dengan keinginan karyawan untuk pindah atau mencari perusahaan lain. Besar kontribusi lingkungan kerja terhadap keinginan berpindah adalah 36%. Hal tersebut sesuai dengan pendapat ahli yang menyatakan lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat karyawan betah untuk bekerja. Pengaruh positif lingkungan kerja dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang diterima karyawan generasi milenial RW 10 telah membuatnya puas. Sehingga karyawan merasa nyaman untuk bekerja dan melakukan aktivitasnya sehari-hari di perusahaan. Hal tersebut memberikan dampak positif terhadap penurunan keinginan karyawan untuk keluar atau pindah dari perusahaan. Dengan demikian

H_a yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dapat diterima.

5.1.3 Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Selain itu penelitian ini juga membuktikan adanya pengaruh secara bersamaan yang signifikan antara pengembangan karir dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi keinginan karyawan generasi milenial untuk keluar atau pindah dari perusahaan. Artinya apabila karyawan merasa terpenuhi pengembangan karirnya di perusahaan diimbangi dengan kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman maka karyawan akan bertahan di perusahaan tersebut. Dengan demikian H_a yang menyatakan pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap *turnover intention* dapat diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Saran kepada perusahaan-perusahaan dimana terdapat karyawan generasi milenial yaitu karyawan yang berusia 21-40 tahun untuk memahami perbedaan karakteristik generasi milenial seperti ingin karirnya cepat melesat, ingin dirinya berkembang di perusahaan dan lain sebagainya. Sehingga dengan arahan mengenai karir dalam perusahaan dan juga keterbukaan dalam penyampaian informasi mengenai kesempatan mendapatkan promosi jabatan dapat meminimalisir keinginan karyawan milenial untuk mencari pekerjaan lain. Perusahaan juga dapat memberitahu kepada karyawan milenial pada saat proses rekrutmen mengenai karir yang ada di perusahaan. Dengan demikian karyawan generasi milenial menyetujui konsekuensi karir yang akan didapat bila menyetujui untuk bekerja di perusahaan.
2. Saran kepada perusahaan-perusahaan dimana terdapat karyawan generasi milenial RW 10 Kec. Pancoran Mas, Kel. Depok, Kota Depok untuk lebih mempertahankan kondisi lingkungan kerja yang dimiliki saat ini.

Walaupun karyawan generasi milenial RW 10 sudah puas terhadap kondisi lingkungan kerja saat ini, tetapi tidak menutup kemungkinan kondisi lingkungan kerja dapat berubah seiring berjalannya waktu bila tidak dipertahankan dan disesuaikan dengan perkembangan zaman.

3. Saran kepada pembaca serta almamater, khususnya kepada mahasiswa/i jurusan Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang akan melakukan penelitian terkait *turnover intention* untuk memperluas variabel bebas dengan memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat menyebabkan terjadinya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan seperti kepuasan terhadap gaji, budaya organisasi dan faktor lainnya.