

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan dan Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Hasil pengujian hipotesis pertama melalui analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa persepsi peluang kerja alternatif memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap intensi *turnover* pada karyawan generasi milenial. Semakin tinggi persepsi peluang kerja alternatif, maka semakin tinggi intensi *turnover* pada karyawan generasi milenial. Sebaliknya, semakin rendah persepsi peluang kerja alternatif maka semakin rendah intensi *turnover* pada karyawan generasi milenial.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua melalui analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap intensi *turnover* pada karyawan generasi milenial. Semakin tinggi budaya organisasi, maka semakin rendah intensi *turnover* pada karyawan generasi milenial. Sebaliknya, semakin rendah budaya organisasi maka semakin tinggi intensi *turnover* pada karyawan generasi milenial.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga melalui analisis *moderation process analysis* menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peran moderasi dalam pengaruh persepsi peluang kerja alternatif terhadap intensi *turnover* pada karyawan generasi milenial. Budaya organisasi berperan dalam melemahkan pengaruh persepsi peluang kerja alternatif terhadap intensi *turnover* pada karyawan generasi milenial.

5.2 Keterbatasan penelitian

Penelitian ini telah dikerjakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun penelitian ini masih terdapat beberapa keterbatasan yaitu:

1. Penelitian ini hanya melibatkan tiga variabel yaitu persepsi peluang kerja alternatif sebagai variabel independen dan budaya organisasi sebagai variabel moderator untuk mengetahui pengaruh terhadap intensi *turnover*. Selain variabel tersebut, masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi intensi *turnover*.
2. Ada keterbatasan penelitian pada saat menggunakan kuesioner dalam pengambilan data, jawaban yang diberikan oleh responden terkadang tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

5.3 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran yang bermanfaat untuk perusahaan dan peneliti selanjutnya.

1. Bagi perusahaan
 - 1) Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan dapat menurunkan tingkat intensi *turnover* karyawan dengan meningkatkan budaya organisasi dalam perusahaan.
 - 2) Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan dapat meningkatkan budaya organisasi dengan meningkatkan orientasi pada kerjasama antar anggota perusahaan.
 - 3) Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan dapat meningkatkan budaya organisasi dengan meningkatkan orientasi pada stabilitas perusahaan agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya
 - 1) Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas area penelitian, menambah jumlah sampel yang diteliti dan populasi penelitian.
 - 2) Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah atau menggunakan variabel lain di luar variabel yang diteliti agar memperoleh hasil yang lebih variatif, sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih banyak tentang faktor-faktor yang mempengaruhi intensi *turnover* pada karyawan generasi milenial.

