

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hipotesis, hasil pengolahan data dan pembahasan, kesimpulan dari penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini menunjukkan semakin kuatnya budaya organisasi maka semakin rendah turnover intention yang dimiliki karyawan PT. XYZ.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja yang ditempati oleh karyawan berpengaruh secara langsung terhadap turnover intention. Bahwasanya perusahaan masih kurang memperhatikan lingkungan kerja di PT. XYZ.
3. Masa kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini menunjukkan dimana semakin lama karyawan itu bekerja maka semakin rendah turnover intentionnya yang ada di PT. XYZ.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Selama penelitian, peneliti sangat menyadari bahwa penelitian ini sangat jauh dari kata sempurna dalam hal teori ataupun hal lainnya untuk

mendukung dalam melakukan penelitian, sehingga masih sangat diperlukan penelitian yang lebih mendalam tentang penelitian ini.

Selain itu, keterbatasan lainnya dalam penelitian ini ialah peneliti hanya meneliti budaya organisasi, lingkungan kerja dan masa kerja terhadap turnover intention tanpa memperhatikan faktor atau hal-hal lainnya yang kemungkinan lebih berpengaruh terhadap turnover intention pada PT. XYZ. Dan adanya keterbatasan menggunakan kuesioner yang mungkin tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.

5.3 Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, berikut adalah saran-saran dari peneliti berikan :

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention. Dengan hal ini, PT. XYZ harus bisa memberikan lingkungan kerja yang baik kepada karyawannya untuk meminimalisir atau mengurangi adanya turnover di perusahaan ini.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti berikutnya dapat mengembangkan variabel lainnya seperti kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja serta yang lainnya terkait perusahaan ini. Tentunya dalam penelitian ini masih dapat banyak kekurangan. Peneliti selanjutnya yang masih bertemakan turnover intention diharapkan dapat menjadi pelengkap atau penyempurna dari penelitian ini.