BAB V
PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data diatas mengenai pengaruh pengembangan karier dan pelatihan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Mega Ocean Jaya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel pengembangan karier memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dapat diartikan bahwa tingginya tingkat pengembangan karier meminimalisir tingkat *turnover intention*. Dari keseluruhan hasil variabel pengembangan karier yang perlu diperhatikan yaitu dari indikator kejelasan karier, pengembangan diri dan perbaikan mutu kinerja. Tiga indikator tersebut menjadi hal yang paling penting untuk diperhatikan perusahaan agar karyawan dapat berkarier dengan baik sehingga tidak mendorong terjadinya *turnover* diperusahaan. Dari hasil uji t untuk variabel pengembangan karier terhadap *turnover intention* dengan nilai sig sebesar 0,006 < 0,05 dan nilai $_{tthitung}$ 5,480 > $_{ttabel}$1,994.
2. Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dari keseluruhan variabel pelatihan kerja terdapat indikator yang paling mempengaruhi *turnover intention* yaitu jenis pelatihan dan materi yang paling sesuai dengan peserta pelatihan. oleh karenanya indikator menjadi indikator yang penting oleh manajemen sumber daya manusia. dari hasil uji t untuk variabel pelatihan kerja terhadap turnover intention dengan nilai sig sebesar 0,006 < 0,05 dan nilai $_{tthitung}$ 2,362 > $_{ttabel}$ 1,994.
3. Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel pengembangan karier dan pelatihan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan hasil uji f nilai sig sebesar 0,006 < 0,05 dan nilai $_{tthitung}$ 30,412 > F_{tabel} 3,13. Pada *turnover intention* terdapat indikator *Thinking of Quitting, Intention to search for alternatives, Intention to Quit.* Tiga

indikator tesebut menunjukkan bahwa masih banyak karyawan merasa belum terpenuhi keinginannya sehingga saat ini karyawan masih memiliki niat pindah ke perusahaan lain.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada karyawan PT Mega Ocean Jaya, penulis memberikan beberapa masukkan yang bermanfaat yakni sebagai berikut:

1. Bagi PT Mega Ocean Jaya
    a. Perusahaan dapat memberikan program pengembangan karier secara jelas terjadwal, diantaranya memberikan sosialisasi kepada karyawan ketika karyawan baru bergabung. dengan begitu dapat memacu karyawan memikirkan dan memperisapkan karyawan dalam meningkatkan karier nya di PT Mega Ocean Jaya.
    b. Perusahaan dapat merancang jenis pelatihan dan materi pelatihan dengan jelas dan dipahami oleh peserta pelatihan. disarankan perusahaan dapat mengadakan pelatihan kerja secara berkala agar setiap pelatihan yang disediakan selalu menjadi pengalaman dan pengetahuan baru dan pada akhirnya dapat mengikat karyawan PT Mega Ocean Jaya
    c. Perusahaan dapat mengadakan diskusi ataupun rapat dengan seluruh karyawan dengan memperhatikan hasil atau temuan yang menjadi penyebab *turnover* karyawan. Serta perusahaan dapat menyediakan kotak saran ataupun mengadakan rapat disuksi kecil untuk semua karyawan untuk menerima kritik dan saran dari para karyawan PT Mega Ocean Jaya

Harapan dari peneliti perusahaan dapat mengimplimentasikan saran-saran tersebut agar perusahaan dapat karyawan berkontribusi maksimal terhadap PT Mega Ocean Jaya sehingga perusahaan dapat meningkatkan daya saiang secara berkelanjutan.

2. Bagi Penulis

   Diharapkan untuk penulis selanjutnya mampu menggali dan mencari lebih dalam lagi pembahasan terkait variabel lainnya yang berkaitan dengan permasalahan *turnover intention*.

3. Bagi Akademis

   Pada penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan serta menjadi referensi yang baik untuk mengkaji kembali perihal faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention.*