

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara keterlekatan karyawan dan *turnover intention*, tetapi tidak signifikan dan tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini menjabarkan bahwa semakin baik keterlekatan kerja karyawan tidak akan menyebabkan penurunan *turnover intention* di industri garmen tempat dilakukannya penelitian.
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menjabarkan bahwa semakin baik kepuasan kerja karyawan maka akan berpengaruh terhadap turunnya *turnover intention*. Pada penelitian ini didapatkan bahwa lingkungan kerja di industri garmen dapat memberikan dukungan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Hasil analisis menunjukkan bahwa keterlekatan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjabarkan bahwa semakin baik keterlekatan karyawan maka akan semakin baik kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang memberikan keterlekatan kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjabarkan bahwa semakin baik kepuasan kerja karyawan maka akan semakin baik kinerja karyawannya. Pada hasil Analisa deskriptif variabel kepuasan kerja mendapatkan hasil indikator bekerja secara efektif sebagai bagian dari kesiapan kerja.
5. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara turnover intention dan kinerja karyawan, tetapi tidak signifikan dan turnover intention tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjabarkan bahwa semakin rendah turnover intention maka tidak akan berikibat pada meningkatnya kinerja karyawan.
6. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan negative antara keterlekatan karyawan terhadap kinerja karyawan melalui mediasi *turnover intention* tetapi tidak signifikan dan *turnover* tidak memediasi hubungan keterlekatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa indikator 'antusiasme dalam bekerja' tidak mempunyai suatu pengaruh terhadap kinerja karyawan.
7. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan melalui mediasi *turnover intention*, tetapi tidak signifikan dan *turnover intention* tidak memediasi hubungan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjabarkan

bahwa semakin rendah kepuasan kerja karyawan dari karyawan maka tidak akan berakibat dengan meningkatnya kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Masih tingginya keengganan pada karyawan PT Yuri Indo Apparel selaku responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Hal ini Nampak dalam jawaban “setuju” sehingga hal ini memungkinkan adanya jawaban-jawaban bias.
2. Penelitian ini dibuat untuk mengembangkan penelitian tentang adanya *turnover intention* dalam manajemen sumber daya manusia pada perusahaan khususnya PT Yuri Indo Apparel dalam upaya menurunkan *turnover intention* dengan faktor-faktor yang dianggap mempengaruhinya yakni keterlekatan karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Keterbatasan berkaitan dengan variabel-variabel dalam penelitian tersebut. Sementara itu masih mungkin terdapat variabel lain yang mempengaruhi *turnover intention* selain yang diteliti dalam penelitian ini.

5.3 Saran

1. Bagi PT Yuri Indo Apparel Kabupaten Bogor

Pihak manajemen PT Yuri Indo Apparel sebaiknya lebih memperhatikan keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja karyawan dari karyawan guna menghindari tingginya *turnover intention* yang dianggap akan mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga kinerja karyawan yang sudah baik dapat dipertahankan sedangkan karyawan yang kinerjanya kurang baik dapat lebih ditingkatkan lagi.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat menguji ulang model penelitian ini dengan menambah variabel-variabel yang baru seperti motivasi, budaya organisasi, Efikasi diri, kepemimpinan, lingkungan kerja, dll. Kemudian, mungkin pula dikembangkan indikator-indikator berbasis data sekunder dalam mengukur variabel-variabel penelitian yang berporos pada *turnover intention*.