

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*.
2. Dari hasil uji korelasi dengan menggunakan *Spearman Rank* serta hasil uji kategorisasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang lemah dan berada sama-sama pada tingkat yang rendah baik antara *turnover intention* dengan kepuasan kerja. Apabila semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula *turnover intention*. Begitupun sebaliknya apabila semakin rendah kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah juga *turnover intention*.
3. Ketidaknormalan data penelitian yang diperoleh menyebabkan variabel *turnover intention* yang mempengaruhi variabel kepuasan kerja menjadi tidak linear.

5.2. Saran

5.2.1. Saran Teoritis

1. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas subjek penelitian dan lokasi yang berbeda dari penelitian ini, agar memiliki variasi responden yang lebih banyak.
2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan referensi teori-teori lain supaya dapat membandingkan aspek atau dimensi pada penelitian ini dengan yang lain.
3. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan atau menggunakan variabel lain selain *turnover intention*, karena ada kemungkinan variabel lain juga bisa mempengaruhi kepuasan kerja bahkan mungkin lebih besar hubungannya.

5.2.2. Saran Praktis

Bagi karyawan *outsourcing* PT. X

1. Lebih meningkatkan rasa memiliki terhadap pekerjaan, dengan demikian otomatis karyawan akan selalu mematuhi aturan dan tata tertib yang dikeluarkan perusahaan maupun aturan yang ditentukan.
2. Diharapkan bagi para karyawan yang berstatus *outsourcing* untuk memiliki motivasi dan semangat kerja yang tinggi dalam peningkatan karir di perusahaan agar memiliki status karyawan yang berbeda.

Bagi PT. X

1. Diharapkan PT. X agar dapat memberikan kebijakan yang membantu karyawan untuk dapat bekerja secara optimal
2. Diharapkan PT. X agar meningkatkan kepercayaan karyawan dalam bekerja dengan memberikan kompensasi, pelatihan, serta kesempatan karyawan yang masih berstatus *outsourcing* untuk dapat meningkatkan karirnya.

Bagi Penelitian Selanjutnya:

1. Memperhatikan dengan cermat waktu pelaksanaan penelitian agar dapat mengolah data dengan waktu yang cukup panjang sehingga mendapatkan hasil secara maksimal.
2. Memperhatikan responden yang akan dijadikan sampel penelitian supaya mendapatkan subjek yang bervariasi, seperti wilayah penelitian dan jumlah populasi yang dijadikan sampel.
3. Memperhatikan lapangan penelitian agar bisa lebih diperluas kembali sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi yang lebih besar.