

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Intensi turnover adalah keinginan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari suatu pekerjaannya, untuk pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Salah satu hal yang mempengaruhi *intensi turnover* adalah *job embeddedness*. Karyawan yang mempunyai suatu hubungan baik dengan karyawan lain dan merasa berada di perusahaan yang tepat dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menghalangi karyawan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini. Munculnya rasa nyaman berada di dalam perusahaan yang tepat, dan akan merasa kehilangan sesuatu jika karyawan meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan yang diperoleh adalah terdapat hubungan negatif antara *job embeddedness* dengan *intensi turnover* pada karyawan PT. X. Hasil tersebut menggambarkan bahwa semakin tinggi *job embeddedness* pada karyawan PT.X maka akan semakin rendah *intensi turnover* pada karyawan PT.X. Sebaliknya, semakin rendah *job embeddedness* pada karyawan PT.X, maka semakin tinggi *intensi turnover* pada karyawan PT.X. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi, didapatkan hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.288. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel *job embeddedness* pada karyawan memiliki pengaruh sebesar 28,8% terhadap *intensi turnover* karyawan dan sisanya sebesar 71,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang

lain seperti usia, lama kerja, tingkat pendidikan, kepuasan kerja, budaya perusahaan (Ridlo, 2012).

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat disampaikan yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Untuk dapat mempertahankan dan menurunkan tingkat *intensi turnover* hendaknya perusahaan tidak hanya fokus pada kepuasan karyawan tetapi harus memperhatikan kesesuaian karyawan dengan pekerjaannya, meningkatkan rasa kenyamanan terhadap karyawan dan meningkatkan keterbukaan kepada karyawan dengan cara menjalin hubungan baik antar karyawan, perusahaan harus memperhatikan hal tersebut agar karyawan merasakan adanya keikatan terhadap perusahaan tersebut, dengan demikian hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan agar mampu menjalin hubungan baik antar karyawan dan atasan guna meminimalisir adanya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

2. Bagi karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, karyawan perlu mempertahankan dan menurunkan tingkat *intensi turnover* pada karyawan dengan meningkatkan *job embeddedness*. Bagi karyawan yang merasa cocok dengan perusahaan, hendaknya menjalin hubungan yang baik dengan atasan

dan teman kerja baik yang berhubungan secara langsung dengan pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *job embeddedness* pada karyawan memiliki pengaruh sebesar 28,8%. Peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi *intensi turnover* atau menabah variabel lain seperti: usia, lama kerja, tingkat pendidikan, kepuasan kerja, budaya perusahaan. Berdasarkan kekurangan yang ada di dalam penelitian ini, yaitu peneliti tidak dapat mengambil semua data penelitian secara langsung kepada subjek, maka peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat menemui dan mengambil data secara langsung kepada subjek. penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah responden agar mendapatkan gambaran yang lebih luas mengenai korelasi *job embeddedness* dengan *turnover intention* pada karyawan.