

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara etos kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan milenial PT “X” Yogyakarta. Artinya ketika etos kerja meningkat maka intensi *turnover* akan menurun. Sebaliknya ketika etos kerja menurun maka intensi *turnover* akan meningkat. Semakin tinggi etos kerja maka semakin rendah intensi *turnover* pada karyawan milenial PT “X” Yogyakarta. Sebaliknya semakin rendah etos kerja maka semakin tinggi intensi *turnover* pada karyawan milenial PT “X” Yogyakarta.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Subjek

Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan milenial sebagian besar berada pada etos kerja dengan kategori sedang. Perlunya pemahaman lebih tentang pentingnya memiliki etos kerja tinggi. Hal ini agar subjek dapat memiliki kualitas kinerja yang baik. Subjek juga perlu memikirkan kembali dampak *turnover* yang merugikan diri sendiri seperti adanya persepsi dari perusahaan lain mengenai kinerja yang dinilai kurang baik, berpindah – pindah di perusahaan lain juga akan mengurangi kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan. Perlunya memikirkan berbagai sisi agar dapat siap menghadapi segala kemungkinan.

2. Bagi Institusi

Intensi *turnover* merupakan suatu hal yang perlu ditekan agar *turnover* karyawan menjadi rendah. Intensi *turnover* yang rendah pada karyawan akan meminimalisir terjadinya permasalahan *turnover* tinggi berakibat pada kekurangan SDM yang dapat menghambat produktifitas perusahaan. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun strategi menekan inteni *turnover* pada karyawan milenial dengan cara meningkatkan etos kerja karyawan seperti pengembang karir dan perbaikan sistem kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam proses pengerjaan pada penelitian ini terdapat kendala lapangan yang dihadapi peneliti yaitu kurangnya referensi penelitian tentang hubungan variabel bebas dan variabel terikatnya, selain itu waktu kesediaan subjek dalam mengisi skala juga menjadi kendala lapangan yang peneliti hadapi. Untuk itu bagi peneliti selanjutnya yang mengambil latar tempat penelitian di PT”X” Yogyakarta disarankan untuk mempertimbangkan faktor lain yang mempengaruhi intensi *turnover* seperti variabel stress kerja, beban kerja, kohesivitas kerja atau komitmen organisasi. Peneliti lain juga dapat mengambil subjek yang berbeda sehingga dapat memperluas keragamannya.