

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *work engagement* dengan intensi *turnover* pada karyawan PT. Aneka Prima Sejati di Yogyakarta. Hal tersebut sesuai dengan hasil uji korelasi yang menunjukkan nilai koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) antara kedua variabel sebesar -0,328 dengan  $p=0.005$ . Artinya semakin tinggi *work engagement* karyawan maka semakin rendah intensi *turnover* pada karyawan PT. Aneka Prima Sejati di Yogyakarta. Sebaliknya, semakin rendah *work engagement* akan diikuti dengan tingginya intensi *turnover* pada karyawan PT. Aneka Prima Sejati di Yogyakarta. Hal ini tercermin dari dimensi-dimensi *work engagement* yang dapat mempengaruhi munculnya intensi *turnover* pada karyawan PT. Aneka Prima Sejati di Yogyakarta.

Selanjutnya berdasarkan hasil koefisiensi determinasi ( $R^2$ ) diketahui sebesar 0,108. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *work engagement* berkontribusi sebesar 10,8% terhadap intensi *turnover* dan sisanya sebesar 89,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Berdasarkan dari hasil analisis dan skor masing-masing subjek menunjukkan bahwa intensi *turnover* pada karyawan PT. Aneka Prima Sejati di Yogyakarta terbagi menjadi tiga kategori, yaitu dari 60 subjek yang termasuk kategorisasi tinggi sebesar 28,33% (17 subjek), kategori sedang sebesar 53,33% (32 subjek) dan kategori rendah

sebesar 18,33% (11 subjek). Selain itu berdasarkan hasil analisis dan skor masing-masing subjek menunjukkan bahwa *work engagement* pada karyawan PT. Aneka Prima Sejati di Yogyakarta terbagi menjadi tiga kategori, yaitu dari 60 subjek yang termasuk kategorisasi tinggi sebesar 70% (42 subjek), kategori sedang sebesar 26,67% (16 subjek) dan kategori rendah sebesar 3,33% (2 subjek).

## **B. Saran**

### **1. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini menunjukkan bahwa intensi *turnover* pada karyawan PT. Aneka Prima Sejati termasuk dalam kategori sedang, agar intensi *turnover* pada karyawan semakin rendah maka perusahaan perlu meningkatkan *work engagement* pada karyawan atau dengan kata lain perusahaan dapat menurunkan intensi *turnover* dengan cara meningkatkan atau mempertahankan *work engagement* pada karyawan. Dalam penelitian ini faktor *work engagement* hanya mempengaruhi intensi *turnover* sebesar 10,8% sehingga disarankan bagi perusahaan untuk dapat memperhatikan faktor-faktor lainnya seperti fasilitas di tempat kerja, manajemen perusahaan, kepuasan gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan beban kerja.

### **2. Bagi penelitian selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperhatikan faktor lain seperti kepuasan gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan beban kerja, sehingga diharapkan hasil penelitian dapat mengukur secara luas variabel-variabel yang berhubungan dengan intensi *turnover*. Hal tersebut didasarkan pada hasil

penelitian ini bahwa faktor *work engagement* hanya mempengaruhi intensi *turnover* sebesar 10,8%. Mengenai dasar teori variabel, disarankan untuk lebih berhati-hati dalam memilih teori, pastikan bahwa teori yang digunakan merupakan teori asli dari tokoh tersebut misalnya dengan mencari dan mengecek ke sumber asli teori seperti jurnal, buku ataupun artikel ilmiah lainnya. Mengenai persiapan penelitian di lapangan agar mempersiapkan diri sebelum menyebar skala ke lapangan, seperti menyiapkan kata-kata yang baik dan meyakinkan agar diterima dengan baik oleh subjek, memilih waktu yang tepat agar tidak mengganggu para karyawan ketika bekerja dan mempersiapkan alat tulis yang mencukupi.