



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Kesimpulan yang didapatkan dalam penelitian ini yaitu ada hubungan yang negatif signifikan antara OCB dengan *turnover intention* karyawan generasi Y (*millennial*). Artinya semakin tinggi OCB maka semakin rendah *turnover intention*, sebaliknya jika semakin rendah OCB maka semakin tinggi *turnover intention*. Hasil ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) = -0,565 dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,050$ ). Sumbangan efektif (SE) variabel OCB terhadap *turnover intention* sebesar 32% ditunjukkan oleh koefisien determinasi *R-Square* adalah sebesar 0,320. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada 68% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang berpengaruh terhadap *turnover intention*, misalnya faktor usia, faktor lama kerja, faktor tingkat pendidikan, faktor keikatan terhadap organisasi, faktor kepuasan kerja, dan faktor budaya perusahaan.

#### B. Saran

Dengan ditemukannya pengaruh OCB terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Y (*millennial*) dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan generasi Y (*millennial*)

Berdasarkan hasil penelitian ini, diketahui bahwa OCB memiliki hubungan dengan *turnover intention*. Oleh karena itu, peneliti menyarankan pada karyawan generasi Y (*millennial*) yang akan memasuki dunia kerja maupun yang saat ini telah bekerja agar dapat belajar lebih banyak tentang bagaimana cara mempertahankan diri dalam organisasi dan tidak memiliki

*turnover intention* agar dampak negatif seperti adanya pikiran untuk keluar dari organisasi, intensi untuk mencari pekerjaan lain, serta intensi untuk keluar dari perusahaan dapat dihindari.

## 2. Bagi Organisasi

OCB diketahui berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan generasi Y (*millennial*). Oleh karena itu, organisasi diharapkan dapat memperhatikan OCB yang sesuai dengan karakteristik karyawan generasi Y (*millennial*), diantaranya dengan memperhatikan aspek kompensasi yang mencukupi dan adil, kondisi kerja yang aman dan sehat, kesempatan untuk mengembangkan dan menggunakan kapasitas manusia, pengembangan kemampuan sumber daya manusia, integrasi sosial di tempat kerja, hak karyawan di tempat kerja, keselarasan antara waktu luang dengan pekerjaan, dan hubungan sosial. Adanya hal ini dikarenakan organisasi yang dapat meningkatkan OCB menyebabkan karyawan generasi Y (*millennial*) untuk lebih mudah bekerja sama, menerima dan bertahan di organisasi sehingga tidak memiliki *turnover intention*. Dengan kata lain, organisasi dapat menggunakan OCB sebagai faktor untuk menurunkan *turnover intention* karyawan yang dimiliki generasi Y (*millennial*).

## 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya terfokus pada hubungan OCB dengan *turnover intention*. Maka perlu dikaji lebih dalam mengenai faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* selain OCB, faktor usia, faktor lama

kerja, faktor tingkat pendidikan, faktor keikatan terhadap organisasi, faktor kepuasan kerja, dan faktor budaya perusahaan.

