

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

Ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara *employee involvement* dan intensi *turnover*. Semakin tinggi *employee involvement* semakin rendah intensi *turnover*, semakin rendah *employee involvement* maka semakin tinggi intensi *turnover*. Hasil kategorisasi variabel menunjukkan bahwa 23 subjek atau sebanyak 74,19% subjek memiliki intensi *turnover* pada kategori sedang, demikian pula *employee involvement* yang menunjukkan 24 subjek atau sebanyak 77,42% memiliki *employee involvement* pada kategori sedang. Sumbangan efektif variabel *employee involvement* secara simultan terhadap intensi *turnover* adalah sebesar 20,8%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 79,2% merupakan pengaruh dari faktor lain di luar *employee involvement* seperti komitmen organisasi, stres kerja, kepribadian, pendidikan dan faktor organisasi.

Kelemahan dalam penelitian ini terletak dalam penentuan jumlah sampel dan pendekatan awal. Dalam penelitian ini, tidak menggunakan metode atau rumus tertentu untuk menentukan jumlah subjek penelitian. Jumlah subjek penelitian diambil hanya berdasarkan asumsi penulis dengan langsung mengambil sejumlah subjek. Pengambilan jumlah subjek penelitian semacam ini beresiko dan dikhawatirkan bahwa jumlah yang diambil tidak cukup merepresentasikan sehingga berakibat pula pada keterbatasan wilayah generalisasi penelitian.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah kurangnya kejelian penulis dalam mengungkap faktor dominansi yang ikut berpengaruh dalam intensi *turnover* dan juga dalam pembuatan aitem-aitem variabel penelitian. Adanya *social desirability* atau kecenderungan untuk memenuhi harapan-harapan sosial dalam mengisi skala menjadi salah satu kelemahan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian ini.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis memberikan beberapa saran antara lain yaitu:

### 1. Bagi perusahaan

Disarankan bagi perusahaan/organisasi untuk dapat meningkatkan *employee involvement* sebagai upaya untuk menekan terjadinya intensi *turnover*. Hal-hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan *employee involvement* antara lain yaitu: (1) Menempatkan karyawan diposisi yang tepat; (2) Memberikan pelatihan; (3) Meningkatkan kepuasan kerja karyawan; (4) Mengelola prestasi kerja; (5) Mendukung kinerja; (6) Mengkomunikasikan emosi positif; (7) Menerapkan supervise yang perhatian dan mudah dijangkau.

### 2. Bagi karyawan

Disarankan bagi karyawan generasi millennial untuk lebih meningkatkan keterlibatan diri dalam menjalankan tugas pekerjaan. Dengan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam bekerja maka akan didapatkan peningkatan mutu dan kualitas dalam bekerja sehingga akan menekan terjadinya intensi *turnover*.

### 3. Bagi peneliti selanjutnya

Variabel *employee involvement* telah terbukti secara empiris memberikan pengaruh terhadap intensi *turnover*. Hasil ini dapat dijadikan dasar untuk penelitian selanjutnya, khususnya yang mengkaji masalah intensi *turnover* karyawan. Disarankan pada peneliti selanjutnya untuk memperhatikan variabel lain yang melatar belakangi subjek misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, bakat, kepribadian serta variabel-variabel lain seperti faktor organisasi dan faktor keterpaduan sehingga dapat diketahui secara spesifik aspek yang mempengaruhi intensi *turnover* subjek penelitian.

Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memperluas ruang lingkup penelitian misalnya dengan memperbanyak jumlah subjek penelitian atau melakukan studi di perusahaan/organisasi yang memiliki karakteristik karyawan lebih beragam sehingga dapat diperoleh hasil yang lebih bervariasi dan kesimpulan yang diperoleh lebih komperhensif.