

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan terhadap hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama yang diajukan dengan penelitian ini dinyatakan diterima yaitu Secara simultan kepuasan kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel intensi turnover. Semakin tinggi kepuasan kerja dan semakin tinggi pengembangan karir secara bersama-sama menunjukkan semakin rendah intensi turnover. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja dan semakin rendah pengembangan karir secara bersama-sama menunjukkan semakin rendah intensi turnover. Besarnya sumbangan efektif kepuasan kerja dan pengembangan karir dengan intensi *turnover* sebesar 75,8%, dan sisanya sebesar 24,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
2. Hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini dinyatakan diterima yaitu Secara parsial kepuasan kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Intensi Turnover. Semakin rendah kepuasan kerja dan semakin rendah pengembangan karir secara parsial menunjukkan semakin rendah intensi turnover. Sumbangan efektif kepuasan kerja bagi intensi *turnover* adalah 76,6% sedangkan 23,4% dijelaskan oleh variabel lain seperti yang tidak diukur dalam penelitian ini. Sumbangan efektif yang diberikan

pengembangan karir terhadap intensi *turnover* sebesar 75,5% sedangkan sisanya sebesar 24,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

3. Hipotesis ketiga yang dilakukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima yaitu Pengaruh kepuasan kerja lebih tinggi dibandingkan pengaruh pengembangan karir. Semakin tinggi kepuasan kerja dan pengembangan karir yang diterima karyawan maka semakin rendah intensi *turnover* karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang di peroleh, beberapa saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Bagi instansi
 - a. Berdasarkan hasil penelitian dapat disampaikan rekomendasi pada direktur HRD untuk memperkecil intensi *turnover* karyawan dengan cara lebih memperhatikan kepuasan kerja dan pengembangan karir karyawan atau dapat diharapkan pembinaan karir lebih transparan.
 - b. Direkomendasikan kepada perusahaan untuk memprediksi penurunan turnover dengan meningkatkan kepuasan kerja dengan cara membuat pekerjaan menjadi menyenangkan, gaji dan benefit baik, memberikan kesempatan pengembangan karir terhadap karyawan melalui pendidikan dan training-training untuk meningkatkan kemampuan dan adanya kesempatan promosi yang adil, penyesuaian orang dengan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahlian serta mendesain pekerjaan agar lebih menraik dan menyenangkan
2. Bagi karyawan

Diharapkan setiap karyawan dapat bekerjasama untuk meningkatkan kepuasan kerja dan pengembangan karir, seperti mengikuti pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kemampuan atau potensi diri.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Disarankan pada penelitian selanjutnya, dalam penelitian intensi *turnover* lebih melibatkan variabel lain selain kepuasan kerja dan pengembangan karir untuk lebih mencermati pengaruh *turnover* tersebut dari faktor lain.