

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada hubungan negatif antara *job embeddedness* dengan *turnover intention* pada karyawan generasi milenial. Semakin tinggi tingkat *job embeddedness* maka semakin rendah tingkat *turnover intention* pada karyawan generasi milenial, sebaliknya semakin rendah tingkat *job embeddedness* seseorang maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* pada karyawan generasi milenial. Hasil penelitian ini juga menunjukkan kontribusi *job embeddedness* terhadap rendahnya *turnover intention* adalah sebesar 54,9% dengan demikian 45,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.
2. Berdasarkan hasil kategorisasi data *turnover intention* diketahui bahwa dari 41 subjek penelitian, terdapat 2 orang (4,9%) yang memiliki *turnover intention* pada kategori tinggi. Sisanya, 12 orang (29,3%) dalam kategori sedang dan 27 orang (65,8%) memiliki *turnover intention* pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini memiliki *turnover intention* dengan kategori rendah.
3. Berdasarkan hasil kategorisasi data *job embeddedness* diketahui bahwa dari 41 subjek penelitian, terdapat 13 orang (31,7%) yang memiliki *job embeddedness* pada kategori tinggi. Sisanya, 28 orang (68,3%) dalam kategori sedang dan tidak ada orang (0%) yang memiliki *job embeddedness* pada kategori rendah.

4. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini memiliki *job embeddedness* dengan kategori sedang.

B. Keterbatasan penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yaitu sebagai berikut :

1. Penyebaran skala hanya menggunakan *googleform* sehingga jumlah subjek dalam penelitian hanya sebanyak 41 subjek.
2. Adanya keterbatasan akses dari perusahaan atau melalui *googleform* yang membuat penyebaran skala tidak maksimal karena peneliti tidak dapat membagikan secara langsung kepada karyawan. Hal ini juga berkaitan dengan dengan pengawasan secara langsung yang secara tidak langsung membuat beberapa responden tidak mengisi skala yang telah peneliti sebar maupun kirim langsung melalui *personal chatt*.
3. Strategi dalam pembuatan skala *googleform*, peneliti belum mengetahui strategi dalam pembuatan skala agar responden tidak memiliki kekhawatiran ketika mengisi skala karena khawatir akan mempengaruhi pekerjaannya meskipun telah disisipkan *informed concent*. Misalnya dalam menggunakan identitas berupa harus menuliskan alamat *email* . Hal tersebut dapat membuat subjek menjadi khawatir karena merupakan privasi.

C. Saran

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

1. Bagi Karyawan

Karyawan terutama generasi milenial yang merasa telah menemukan perusahaan yang cocok dengan dirinya, hendaknya menjalin hubungan atau jaringan yang baik dengan atasan dan teman kerja baik yang berhubungan langsung dengan pekerjaannya atau komunitas dalam lingkungan kerja.

2. Bagi Perusahaan

Perusahaan yang memiliki tujuan meminimalisir tingkat *turnover* hendaknya tidak hanya fokus pada kepuasan karyawan terhadap tunjangan-tunjangan yang disediakan perusahaan terhadap karyawan tetapi juga senantiasa memperhatikan kesesuaian karyawan dengan pekerjaannya dan hubungan yang terjalin antar karyawan.

3. Peneliti Lain

- a. Bagi peneliti dimasa depan diharapkan tidak hanya fokus menggunakan *softfile* menggunakan *googleform* saja dalam penyebaran skala. Akan tetapi menggunakan *hardcopy* berupa *booklet* sehingga dapat mengurangi resiko subjek yang tidak mengisi skala karena kurangnya pengawasan.
- b. Dalam pembuatan skala menggunakan *googleform* diharapkan untuk mempelajari terlebih dahulu strategi dalam pembuatan skala agar subjek lebih yakin dan mau mengisi skala penelitian tersebut.
- c. Peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian dibidang atau pun tema yang sama adalah penelitian selanjutnya diharapkan dapat

menambah jumlah responden agar mendapatkan gambaran yang lebih luas mengenai korelasi *job embeddedness* dengan *turnover intention* pada generasi milenial. Hasil penelitian menunjukkan kontribusi *job embeddedness* terhadap *turnover intention* sebesar 54,9 % dengan demikian 45,1 % sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Sehingga penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan atau menambahkan variabel lain, seperti wilayah tempat karyawan tinggal, komitmen organisasi, kepuasan kerja, komitmen kerja, stress kerja, lingkungan kerja, karakteristik individu, dan sebagainya.