

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

PT. Gojek Indonesia merupakan sebuah badan usaha yang bergerak di bidang transportasi online. Tingginya tingkat persaingan antar perusahaan sejenis membuat setiap perusahaan dituntut menerapkan strategi-strategi untuk memenangkan persaingannya. Tentunya karyawan sebagai sumber daya manusia dan ujung tombak perusahaan dituntut agar dapat mencapai target dan menyelesaikan tugas pekerjaannya untuk mencaoi kesuksesan perusahaan. Tuntutan tersebut akan tercapai jika karyawan memiliki kepiasan akan pekerjaannya sehingga mampu menjalani pekerjaan yang diberikan dengan baik dan nyaman. Kepuasan yang dimiliki membuatnya terdorong untuk mencapai target perusahaan dan mengurangi munculnya *turnover intention* di tengah-tengah persaingan antar perusahaan yang tentu berdampak negative bagi karyawan maupun perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah di lakukan, menunjukkan bahwa hipotesis terdapat hubungan yang negative antara variable kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada *driver go-ride* karyawan PT. Gojek Indonesia cabang Yogyakarta dapat diterima. Hal itu ditunjukkan dengan koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) = - 0.782 dengan  $p = 0.000$  . dengan sumbangan efektif sebesar 61.2% terhadap variabel *turnover intention* dan sisanya 38.8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini

seperti usia, tingkat pendidikan, dan lamanya bekerja. Arti negative bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah *turnover intention* yang dimiliki, dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi *turnover intention*.

Berdasarkan hasil kategorisasi Skala *Turnover Intention* menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam kategori sedang dengan jumlah 24 subjek (43,6%). Kemudian sebanyak 6 subjek (10,9%) berada di kategori rendah dan 25 subjek (45,5%) memiliki *turnover intention* pada kategori tinggi dengan demikian peneliti menyimpulkan bahwa tingkat *turnover intention* pada *driver go-ride* karyawan PT. Gojek Indonesia cabang Yogyakarta cenderung tinggi. Berdasarkan kategorisasi kepuasan kerja diketahui bahwa terdapat 8 subjek (14,6%) yang memiliki kepuasan kerja pada kategori tinggi, 23 subjek (41,8%) memiliki kategori sedang dan 24 subjek (43,6%) memiliki kategori kepuasan kerja yang rendah. Sehingga dapat di simpulkan pada penelitian ini bahwa sebagian besar pada *driver go-ride* karyawan Pt. Gojek Indonesia cabang Yogyakarta memiliki kepuasan kerja dalam kategori rendah.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitan dan hasil pembahasan, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi *driver go-ride* karyawan Pt. Gojek Indonesia cabang Yogyakarta.

Bagi *driver go-ride* karyawan Pt. Gojek Indonesia cabang Yogyakarta agar tetap menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja dengan cara berusaha beradaptasi dengan kondisi pekerjaan dan bersemangat saat bekerja

sehingga dapat bekerja dengan maksimal dan nyaman serta mengurangi keinginan untuk pindah ke perusahaan lainnya.

2. Bagi Manajemen SDM PT. Gojek Indonesia cabang Yogyakarta

Bagi manajemen SDM PT Gojek Indonesia cabang Yogyakarta ke depannya jika hendak menurunkan *turnover intention* pada *driver go-ride* karyawan Pt. Gojek Indonesia cabang Yogyakarta agar dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja dengan memperhatikan aspek-aspek dari kepuasan kerja.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang meneliti tentang variable *turnover intention* agar dapat lebih mengkaji dalam jangkauan dan referensi yang lebih luas, dengan mengaitkan faktor-faktor lain yang berhubungan dengan *turnover intention*, seperti usia, lamanya bekerja dan status perkawinan. Selain itu di dalam pelaksanaan penelitian agar dapat memperhatikan waktu pelaksanaan dan situasi lapangan yang tepat dalam menyebarkan skala kepada subjek sehingga subjek dapat mengisi skala dengan tenang dan nyaman.