

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara persepsi terhadap dukungan organisasi dengan intensi turnover pada karyawan generasi Y. Kesimpulan ini diperoleh dari hasil uji korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar  $-0,682$  ( $p = 0,000$ ) dengan koefisien determinasi persepsi terhadap dukungan organisasi diperoleh  $R \text{ square} = 0,465$ . Hal ini terbukti dalam penelitian yang dilakukan oleh Utomo (2019) menemukan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi sehingga dapat mengurangi tingkat intensi turnover pada karyawan perbankan generasi Y yang ada di Kota Semarang yang artinya jika persepsi terhadap dukungan organisasi yang dirasakan positif maka semakin rendah tingkat intensi turnover pada karyawan generasi Y begitu juga sebaliknya jika persepsi terhadap dukungan organisasi yang dirasakan negatif maka semakin tinggi tingkat intensi turnover pada karyawan generasi Y .

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad (2013) terhadap karyawan arsitek dan konstruktor di Surabaya menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keadilan organisasi terhadap intensi turnover karyawan.

#### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka saran yang dapat diberikan yakni bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat menggali lebih dalam lagi tentang intensi turnover dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi intensi turnover seperti faktor pribadi, sosial, dan ekonomi. Perusahaan juga perlu memperhatikan bahwa karyawan generasi Y mempunyai keinginan untuk terus mengembangkan karirnya oleh karena itu perusahaan perlu untuk melakukan pelatihan-pelatihan dan memberlakukan peningkatan jabatan ketika karyawan berprestasi dalam jangka waktu tertentu. Saran untuk generasi Y agar mempertimbangkan dengan baik sebelum meninggalkan perusahaan agar tidak merugikan perusahaan nantinya dan juga diri sendiri apabila karyawan meninggalkan perusahaan dan justru mendapat pekerjaan yang tidak lebih baik atau bahkan kesulitan mendapatkan pekerjaan. Karyawan baiknya mengkomunikasikan dengan atasan atau rekan kerja dan bahkan keluarga tentang apa yang dirasakannya agar orang-orang terdekat dapat membantu melihat apakah intensi turnover yang muncul disebabkan masalah dari dirinya sendiri, pola pikir yang salah atau dari luar seperti

hubungannya rekan kerja atau atasan sehingga tindakan yang ia lakukan nantinya tidak merugikan dirinya sendiri atau bahkan perusahaan.