

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada karyawan PT NSN Yogyakarta yang dilihat dari koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar  $-0,821$  ( $p = 0,000$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka karyawan akan merasa bahwa kompensasi yang didapatkan memadai, fasilitas sesuai kebutuhan, dan atasan mampu memberikan respon yang baik bagi karyawan, sehingga karyawan mendapatkan kenyamanan berada disana dan tidak mau meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka membuat karyawan merasa bahwa perusahaan tidak mampu memberikan bonus yang besar atasan yang tidak mampu memberikan solusi yang tepat ketika terjadi permasalahan, dan sistem perusahaan yang menyulitkan dapat menjadikan karyawan melakukan *turnover intention* dengan berusaha mencari informasi untuk keluar dari perusahaan.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan sumbangan efektif yang diberikan variabel kepuasan kerja terhadap variabel *turnover intention* 67,4%. Selanjutnya, sisa persentase 32,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi *turnover intention* seperti komitmen organisasi, kepercayaan organisasi, maupun ketidakamanan kerja.

## B. Saran

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

### 1. Bagi Perusahaan PT NSN

Bagi perusahaan PT NSN, sebaiknya lebih memperhatikan permasalahan *turnover intention* yang di alami karyawan dalam perusahaan dengan upaya berupa memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan melalui pemberlakuan prosedur yang memudahkan karyawan dalam bekerja, gaji sesuai beban tugas, bonus yang sesuai dengan hasil kerja karyawan, fasilitas memadai, dan atasan yang mampu memberikan dukungan kepada bawahannya.

### 2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan mempertimbangkan faktor-faktor lainnya yang tidak di teliti dalam penelitian ini untuk melihat faktor lain apa saja yang dapat mempengaruhi *turnover intention* seperti faktor komitmen organisasi, kepercayaan organisasi, ketidakamanan kerja, dan masih banyak lagi lainnya yang bisa peneliti kaji. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya juga dapat meneliti dengan menggunakan subjek maupun lokasi yang berbeda agar dapat memberikan ilmu pengetahuan dengan metode dan subjek yang berbeda seperti menggunakan metode eksperimen menggunakan berbagai perlakuan untuk menurunkan tingkat *turnover intention* maupun untuk mempertahankan agar *turnover intention* tidak menjadi tinggi dalam suatu perusahaan.