

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *quality of work life* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Surya Raya Lestari-2 di Mamuju Tengah. Diperoleh nilai koefisien korelasi (r_{xy}) antara *quality of work life* dengan *turnover intention* sebesar -0,454 dengan $p = 0,003$ ($p < 0,050$). Hal ini menunjukkan bahwa *quality of work life* memiliki sumbangan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Surya Raya Lestari-2 di Mamuju Tengah. Semakin tinggi *quality of work life* terhadap *turnover intention* maka cenderung semakin rendah *turnover intention* yang dimiliki karyawan, sebaliknya semakin rendah *quality of work life* terhadap *turnover intention* maka cenderung semakin tinggi *turnover intention* yang dimiliki karyawan.

Melalui hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT. Surya Raya Lestari-2 memiliki *turnover intention* cenderung tinggi yaitu sebanyak 36 orang (90%). Sedangkan *quality of work life* karyawan PT. Surya Raya Lestari-2 berada dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 40 orang (100%). Sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel persepsi terhadap beban kerja adalah sebesar 20,6% terhadap *turnover intention* dan sisanya 79,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

B. SARAN

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

1. Karyawan PT. Surya Raya Lestari-2

Bagi karyawan PT. Surya Raya Lestari-2 agar tetap menjaga dan meningkatkan *quality of work life* dengan cara berusaha untuk selalu menyesuaikan berbagai pekerjaan yang telah diberikan dengan begitu karyawan akan merasa lebih nyaman saat bekerja serta dapat mengurangi keinginan untuk berpindah perusahaan.

2. Bagi manajemen SDM PT. Surya Raya Lestari-2

Bagi manajemen SDM PT. Surya Raya Lestari-2 jika hendak menurunkan *turnover intention* pada karyawan hal tersebut dapat dilakukan dengan cara lebih meningkatkan *quality of work life* serta memperhatikan aspek-aspek dari *quality of work life*.

3. Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang meneliti tentang variabel *turnover intention* agar lebih mengkaji dalam jangkauan dan referensi yang lebih luas. Selain itu untuk peneliti yang ingin melakukan penelitian dengan tema yang sama dapat memilih faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention*. Faktor-faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* seperti Faktor kepuasan kerja, komitmen organisasi, persepsi peluang kerja beban kerja dan lainnya. Penelitian ini memiliki kelemahan yaitu jumlah subjek penelitian yang sedikit maka dari itu diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar

memilih jumlah subjek yang lebih banyak agar dapat mengetahui lebih dalam hubungan antara *quality of work life* dengan *turnover intention*. Selain itu di dalam pelaksanaan penelitian agar dapat memperhatikan waktu pelaksanaan dan situasi lapangan yang tepat dalam menyebarkan skala kepada subjek penelitian, sehingga subjek dapat mengisi skala dengan tenang dan nyaman.