

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa korelasi antara variabel *workplace well-being* dengan *turnover intention* memiliki nilai $r_{xy} = -0,561$ dengan p (nilai signifikansi) = $0,000 (<0.050)$, yang berarti hipotesis dalam penelitian ini diterima, yaitu adanya hubungan negatif antara *workplace well-being* dengan *turnover intention* pada awak kapal. Semakin tinggi *workplace well-being* pada awak kapal maka semakin rendah tingkat *turnover intention* pada awak kapal. Sebaliknya, semakin rendah *workplace well-being* pada awak kapal maka semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* pada awak kapal.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel *workplace well-being* memiliki kontribusi 31,5% terhadap variabel *turnover intention* dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti seperti karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

B. Saran

1. Bagi Subjek Penelitian

Saran yang diberikan bagi subjek penelitian yaitu pada awak kapal adalah agar awak kapal lebih aktif dalam menyampaikan aspirasi dan keluhan terkait kesejahteraan kerja, baik dengan melalui forum internal

maupun jalur komunikasi formal dengan manajemen perusahaan. Dengan komunikasi yang terbuka, diharapkan perusahaan dapat mengambil kebijakan yang lebih berpihak pada kesejahteraan awak kapal, sehingga motivasi dan loyalitas kerja dapat meningkat, serta menurunkan keinginan untuk berpindah kerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran bagi peneliti selanjutnya untuk memperluas ruang lingkup penelitian dan menambah variabel lain yang berpotensi mempengaruhi *turnover intention* dengan subjek yang berbeda agar menemukan hasil penelitian yang bervariasi, karena melihat kontribusi yang diberikan variabel *workplace well-being* tidak begitu besar terhadap *turnover intention*.