## BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, Keterlibatan Kerja dan kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* di PT. Plantex Swasembada International maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

* + 1. Pada variabel keterlibatan kerja, indikator memiliki nilai paling tinggi adalah “Merasa bersalah ketika pekerjaan tidak selesai atau absen” dengan skor 285. Indikator paling rendah pada Ekspresi terlibat dalam pekerjaan dengan skor 279,5. Pada variabel kepuasan kerja, skor indikator paling tinggi yaitu indikator kondisi kerja dengan skor 286,5 dan indikator paling rendah pada kesempatan promosi yaitu sebesar 280,5. Untuk indikator *turnover intention* didapatkan indikator dengan nilai paling tinggi adalah Intention to quit dengan skor 146 dan paling rendah adalah Keinginan untuk mencari pekerjaan dengan skor 144,5.
    2. Hasil uji parsial menunjukan bahwa keterlibatan bekerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap tindakan *Turnover Intention* . Pada variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap tindakan *Turnover Intention*. Artinya dengan nilai keterlibatan

bekerja yang tinggi dan kepuasan kerja yang tinggi maka keinginan karyawan untuk melakukan *Turnover Intention* akan menurun.

* + 1. Hasil uji sumultan (Uji F) menunjuakn bahwa keterlibatan bekerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh dan signifikan terhadap tindakan *Turnover Intention*. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja dan kepuasan kerja maka keinginan karyawan untuk melakukan *Turnover Intention* akan semakin rendah.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang didapat, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

* + 1. Dari kesimpulan penelitian menunjukan bahwa karyawan PT. Plantex Swasembada International memiliki rasa keterlibatan kerja yang tinggi dan kepuasan kerja yang juga tinggi. Kedua faktor ini sangat mempengaruhi ketidak inginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini. Karena rasa keterlibatan yang tinggi dan kepuasan kerja yang tinggi akan menurunkan nilai dari keinginan untuk melakukan tindakan *Turnover Intention*. Keterlibatan kerja dapat ditingkatkan dengan membuat karyawan merasa senang dalam bekerja, meningkatkan semanggat kerja karyawan, menumbuhkan rasa profesionalisme dan memberikan disiplin kepada karyawan sehingga merasa bersalah jika bekerja tidak selesai ataupun datang terlambat. Sedangkan kepuasan kerja pada karyawan PT. Plantex Swasembada International dapat ditingkatkan dengan menempatkan pekerja sesuai dengan kemapuannya, memberikan kesempatan bagi karyawan untuk maju dan dipromosikan, meningkatkan

kepuasan berhubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta menciptkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan PT. Plantex Swasembada International. Pada PT. Plantex Swasembada International diharapkan menjaga budaya organisasi yang baik dan sikap pemimpin yang mengayomi karyawan. Selain itu, harus memperhatikan faktor organisasi, lingkungan kerja, karakteristik individu, usia, tingkat pendidikan, peningkatan karir, dan kebutuhan pribadi. Hal ini harus dilakukan oleh pihak perusahaan agar angka *Turnover Intention* tidak meningkat.