

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berikut akan dijabarkan kesimpulan yang didapat berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas di BAB IV, yaitu :

1. Variabel *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Arah hubungan antara *perceived organizational support* dengan *turnover intention* adalah negatif. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin bagus dukungan yang ada di dalam perusahaan maka akan semakin menurun niat karyawan untuk berpindah begitu juga sebaliknya jika dukungan yang diberikan perusahaan tidak baik maka niat berpindah karyawan akan meningkat.
2. Variabel *workplace stress* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Arah hubungan antara *workplace stress* dengan *turnover intention* adalah positif. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin berkurang stres karyawan dalam bekerja maka akan semakin menurun niat karyawan untuk berpindah begitu juga sebaliknya jika bertambah stres kerja karyawan di perusahaan maka niat berpindah karyawan akan meningkat.
3. Variabel *organizational commitment* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Arah hubungan antara *organizational commitment* dengan *turnover intention* adalah negatif. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin bagus komitmen organisasional maka akan semakin menurun niat karyawan

untuk berpindah begitu juga sebaliknya jika komitmen organisasional yang dimiliki perusahaan tidak baik maka niat berpindah karyawan akan meningkat.

4. Variabel *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Arah hubungan antara *job satisfaction* dengan *turnover intention* adalah negatif. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin bagus kepuasan kerja yang ada di dalam perusahaan maka akan semakin menurun niat karyawan untuk berpindah begitu juga sebaliknya jika kepuasan kerja yang ada dalam perusahaan tidak baik maka niat berpindah karyawan akan meningkat.

5.2 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini bermanfaat dan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Swalayan Budiman di Kota Padang kedepannya dalam melakukan upaya penurunan niat berpindah karyawan Swalayan Budiman di Kota Padang dapat melakukan beberapa kegiatan untuk meningkatkan kinerja karyawan kedepannya, yaitu :

1. Variabel *perceived organizational support* seperti halnya ketika perusahaan memberikan dukungan setiap bagian pekerjaan yang dapat menunjang hasil kerja karyawan tersebut. Dengan meningkatkan semangat karyawan dengan cara memberikan *reward*, pengembangan karir, memberikan tanggungjawab yang lebih besar dan memperat kekeluargaan sesama karyawan dengan mengadakan *gathering*, selanjutnya memberikan pelatihan karyawan secara rutin dan berkala.
2. Variabel *workplace stress* dapat dikurangi dengan melakukan pendekatan khusus dengan karyawan seperti diadakannya kegiatan diluar kantor yang lebih

terjadwal, meninjau kembali beberapa faktor yang dapat menyebabkan stres kerja salah satunya gaji karyawan, beban kerja, lingkungan kerja dan lain-lain agar karyawan tidak merasa tertekan dan stres dalam menjalankan pekerjaan.

3. Variabel *organizational commitment* yakni karyawan harus diberikan sumber daya yang memadai, fasilitas, pelatihan, menciptakan keharmonisan lingkungan kerja sehingga mereka merasa senang dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas, dan tanggung jawab untuk memperkuat komitmen karyawan dengan organisasi. Selanjutnya membuat karyawan dari semua kelompok umur dan berbagai tahun pengalaman menuju peningkatan organisasi kinerja, adil dan transparan harus dilakukan di seluruh organisasi. Dan perusahaan tetap menerapkan sistem *punishment* terhadap karyawan yang tidak menaati peraturan perusahaan contohnya saja pemotongan gaji terhadap karyawan yang terlambat. Dan membebaskan penggantian kepada karyawan jika ada barang yang hilang atau rusak.
4. Variabel *job satisfaction* yakni dengan meningkatkan komunikasi yang baik sehingga dapat menimbulkan rasa memiliki akan perusahaan yang tinggi kepada karyawan. Dalam meningkatkan *Job Satisfaction* pada karyawan Swalayan Budiman di Kota Padang, sebaiknya diadakan peninjauan kembali terhadap hal-hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, perusahaan dapat melakukan evaluasi terhadap tugas-tugas yang diberikan sehingga karyawan merasa tidak terbebani karena apa yang dikerjakan sudah sesuai dengan tugas

karyawan, kemudian kesesuaian jam kerja dan gaji yang diberikan juga dapat diperhatikan kembali.

5.3 Keterbatasan Penelitian dan Saran Penelitian

Pada penelitian ini penulis hanya mengambil sampel pada Swalayan Budiman di Kota Padang saja dan hanya menggunakan 4 variabel yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan, dimana masih terdapat banyak variabel lagi yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan.

5.4 Saran

Berikut saran perbaikan yang dapat diberikan untuk masa yang akan datang berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh :

1. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat melakukan pengambilan sampel pada perusahaan lainnya baik perusahaan jasa ataupun perusahaan lainnya yang ada di Kota Padang. Sehingga dapat diketahui bagaimana pengaruh *perceived organizational support*, *workplace stress*, *organizational commitment*, dan *job satisfaction* pada perusahaan lain di Kota Padang, dan nantinya dapat dibandingkan antar perusahaan tersebut.
2. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel independen lainnya yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan seperti Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas agar niat berpindah karyawan dapat dianalisis dan diketahui secara keseluruhan.