

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan peneliti jelaskan mengenai pengaruh keterikatan karyawan dan karakteristik individu terhadap *turnover intention* pada PT Gemilang Prima Utama, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian mengenai variabel keterikatan karyawan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Gemilang Prima Utama, hal ini membuktikan dengan hasil pengolahan data peneliti bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $5.745 > 1.667$.
2. Hasil penelitian mengenai variabel karakteristik individu (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Gemilang Prima Utama, hal ini membuktikan dengan hasil pengolahan data peneliti bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $3.708 > 1.667$.
3. Hasil penelitian yang dilakukan mengenai variabel keterikatan karyawan (X1) dan karakteristik individu (X2) secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* pada PT Gemilang Prima Utama. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengolahan data peneliti bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai $34.232 > 3.13$. Pengaruh variabel keterikatan karyawan dan karakteristik individu terhadap *turnover intention* pada PT Gemilang Prima

Utama sebesar 63,9% sementara untuk 36,1% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa keterikatan karyawan dan karakteristik individu berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* pada PT Gemilang Prima Utama.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan keterikatan karyawan perusahaan perlu memikirkan jam kerja yang melebihi dari biasanya guna membantu perusahaan karena tidak semua karyawan mempunyai loyalitas yang tinggi bahkan saat luar jam kerja karyawan membutuhkan waktu istirahat dan waktu pribadi lainnya, jika sangat diperlukan kerja pada luar jam kerja perusahaan dapat memberikan kompensasi seperti uang lembur, bonus atau penghargaan lainnya agar karyawan merasa perusahaan memiliki perhatian lebih terhadap perusahaan dan karyawan akan merasakan keterikatan antara perusahaan dan karyawan.
2. Untuk meningkatkan karakteristik individu harus diperhatikan bahwa setiap karyawan memiliki karakter yang berbeda-beda. Sehingga disarankan bagi perusahaan untuk dapat melakukan pembinaan karakteristik individu pada karyawan yaitu dengan mengadakan pelatihan agar pola pikir karyawan meningkat untuk menyelesaikan pekerjaan.

3. Untuk menurunkan *turnover intention* perusahaan perlu memperhatikan absensi karyawan karena sebagian besar karyawan tidak menjaga absensinya dengan berbagai alasan, perusahaan dapat menambah atau mengoreksi peraturan agar karyawan yang melakukan absen dapat berpikir ulang yang dapat merugikan karyawan.
4. Bagi penulis selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel-variabel lain diluar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini seperti variabel kepuasan kerja dan variabel lingkungan kerja.