

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel mana sajakah yang memengaruhi *turnover intention*. Dalam penelitian ini variabel eksogen yang digunakan adalah variabel *work engagement* dan *career development*. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh *work engagement* dan *career development* terhadap *turnover intention* karyawan PT Tri Centrum Fortuna Cibatu Purwakarta sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka diperoleh simpulan sebagai berikut :

1. *Work engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Tri Centrum Fortuna Cibatu Purwakarta. Besarnya pengaruh *work engagement* terhadap *turnover intention* adalah -0.491 (t-stat = 7.650 ; p.value = 0.000). Dalam hal ini jika *work engagement* meningkat 1 persen, maka *turnover intention* akan berkurang -0.4.91 persen.
2. *Career development* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Tri Centrum Fortuna Cibatu Purwakarta. Besarnya pengaruh *career development* terhadap *turnover intention* adalah -0.418 (t-sat = 5.866 ; p-value = 0.000). Dalam hal ini jika *career development* meningkat 1 persen, maka *turnover intention* akan berkurang -0.418 persen.
3. Model persamaan struktural yang diajukan adalah cocok atau fit (*Goodness of Fit Model* sebesar 0.564) yang menandakan kelayakan model penelitian ini besar. Secara simultan *work engagement* dan *career development* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Variasi *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel eksogen diatas sebesar 69,4%, sedangkan 30,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Didasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memiliki saran sebagai berikut:

5.2.1 Bagi Perusahaan

1. Berkaitan dengan *work engagement*, perusahaan harus mempertahankan faktor *work engagement* dengan mengambil langkah memberi penghargaan kepada karyawan yang telah bekerja dengan baik di posisi tanggung jawab yang lebih besar untuk perusahaan. Hal ini dibuktikan dari skor item pernyataan jawaban terendah pada indikator *vigor* (A3) yaitu sebesar 3,339 rata-rata dengan persentase Tingkat Capaian Responden (TCR) 66,72%. Maka disarankan para atasan lebih aktif dalam membangun *employe relation* untuk mengurangi dampak terhadap target bisnis, perusahaan harus mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kepuasan dan mengurangi *turnover intention* karyawan (pergantian staf), yakni :
 - a. Mengadakan *rolling* karyawan antar divisi untuk mencegah kejenuhan kerja.
 - b. Memberikan kesempatan karyawan mengemukakan pendapatnya saat rapat.
 - c. Mengadakan *hobby club*.
 - d. Memberikan pelatihan dan *feedback* dalam *team work*.
 - e. Mengadakan *family gathering*

Hal ini penting dilakukan untuk mencapai tujuan akhir, yaitu pencapaian tujuan bersama perusahaan dan kelanjutan operasi bisnis, karena keterlibatan kerja yang ditingkatkan dengan tepat dapat menunjukkan perilaku yang diarahkan pada tujuan.

2. Pengembangan karier pada PT Tri Centrum Fortuna Cibatu Purwakarta harus dikelola dan ditingkatkan dengan baik agar karyawan selalu terdampingi dan produktif. Hal ini dibuktikan dari skor item pernyataan jawaban terendah pada

indikator mentor dan sponsor (E10) yakni sebesar 3,319 rata-rata dengan persentase Tingkat Capaian Responden (TCR) 66,39%. Maka perusahaan disarankan meningkatkan peran mentor dan sponsor kepada karyawan junior. Langkah-langkah yang harus diambil perusahaan, yakni:

- a. Membuat pertemuan rutin bulanan antar mentor, sponsor dan junior.
- b. Memberi insentif tambahan pada mentor dan sponsor yang sedang mendampingi junior.
- c. Memberi penghargaan kepada mentor dan sponsor yang berhasil mendampingi junior.

5.2.2 Bagi Karyawan

Bagi karyawan, disarankan melaksanakan dan membangun kapasitas diri, yakni: mengikuti pelatihan komunikasi dan mengikuti pelatihan *team building*.

5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Peneliti berikutnya disarankan menambahkan variabel eksogen lainnya yang terbukti memengaruhi *turnover intention*, yakni: *work life balance*, stress kerja, otonomi kerja, kepuasan kerja, *job insecurity* dan komitmen organisasi. *Turnover intention* dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh *work engagement* dan *career development* sebesar 69,4% (*R-Square*).
2. Dalam pemodelan persamaan struktural disarankan menggunakan variabel *work engagement* sebagai variabel mediasi sebagaimana dalam penelitian Setyawasih (2022).