

BAB V PENUTUP

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT Dongsung Mulsan Indonesia. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Dongsung Mulsan Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan ($\beta_1 = -0,273$, sig 0,046) jika kepuasan kerja melemah maka *turnover intention* akan meningkat 0,273 persen.
2. Keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT Dongsung Mulsan Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* (keterlibatan kerja) tidak berpengaruh ($\beta_2 = -0,045$, sig 0,309) jika keterlibatan kerja melemah maka *turnover intention* tidak terpengaruh.
3. Model regresi yang dibangun untuk menjelaskan *turnover intention* yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan *employee engagement* (keterlibatan kerja) adalah cocok (fit), hal ini dibuktikan dengan nilai F-hitung = 5,600 (sig = 0,007). Nilai koefisien determinasi Adjusted Rsquared = 0,158, sehingga dapat dikatakan bahwa variasi *turnover intention* dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan *employee engagement* PT Dongsung Mulsan Indonesia sebesar 15,8 persen, sisanya 84,2 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini yang dipengaruhi oleh faktor lain yakni pengembangan karir, stres kerja, keseimbangan kerja dan komitmen organisasi.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan di atas, saran yang dapat diberikan oleh peneliti, antara lain:

5.2.1 Bagi Perusahaan

1. Perusahaan harus lebih memperhatikan karyawan untuk mengurangi tingkat *Turnover Intention* pada PT Dongsung Mulsan Indonesia. Oleh sebab itu perusahaan harus mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yakni dengan cara :
 - a. Mengadakan *family gathering*.
 - b. Memberikan kesempatan karyawan mengemukakan pendapat pada saat rapat.
 - c. Memberikan pelatihan kepada karyawan.
 - d. Mengadakan *rolling* karyawan antar divisi untuk mengurangi tingkat stres pada karyawan
2. Perusahaan harus memberikan apresiasi seperti penghargaan kepada karyawan yang telah bekerja dengan baik yang bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja bagi rekan-rekan karyawan yang berada di PT Dongsung Mulsan Indonesia.

5.2.2 Bagi Karyawan

Bagi karyawan PT Dongsung Mulsan Indonesia disarankan membangun dan meningkatkan kapasitas diri, yakni dengan mengikuti pelatihan komunikasi dan mengikuti pelatihan *team building*.

5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti berikutnya disarankan dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi variabel *turnover intention* seperti, stres kerja, pengembangan karir, lingkungan kerja, keseimbangan kerja dan komitmen organisasi. Hal ini akan memberikan pemahaman yang lebih rinci tentang determinan *turnover intention* dan dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan produktifitas dan kinerja bagi karyawan di PT Dongsung Mulsan Indonesia.