

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan analisis dan pengujian hipotesis yang dilakukan maka simpulan dalam penelitian ini adalah :

1. Ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung
2. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung
3. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka ada beberapa saran yang dapat dilakukan, yaitu:

5.2.1 Saran Untuk PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung

1. Upaya yang harus dilakukan adalah perusahaan harus memberikan kenyamanan terhadap karyawannya yang bekerja di PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung. Dengan cara memberikan kepastian pekerjaan kepada karyawan sehingga karyawan tidak merasa pesimis jika tetap bekerja di perusahaan tersebut, perusahaan harus memberikan pekerjaan yang dianggap penting bagi karyawannya, dan perusahaan harus memberikan rasa aman kepada karyawan dengan cara memberikan kepastian terhadap pekerjaan kepada karyawannya agar karyawan tidak merasa khawatir dan menganggap pekerjaan yang dilakukan sangat penting. Sehingga hal ini tidak menyebabkan terjadinya *turnover intention*.

2. Upaya yang perlu dilakukan adalah perusahaan harus dapat mempertahankan apa yang sudah diberikan kepada karyawannya seperti, memberikan pekerjaan yang menyenangkan hati karyawannya, memberikan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan, dan memberikan gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan. Hal ini ditunjukkan dari hasil jawaban responden dengan pernyataan pekerjaan yang dilakukan sangat menarik dan menyenangkan hati, gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan dan karyawan merasa puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan. Sehingga *turnover intention* tidak akan terjadi.

3. Upaya yang perlu dilakukan adalah perusahaan harus mempertahankan apa yang sudah diberikan kepada karyawannya, seperti atasan memberikan pujian kepada karyawannya yang sudah menjalankan tugas pekerjaannya dengan memuaskan, memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi, memberikan kebutuhan dasar seperti gaji, bonus dan uang makan yang sesuai dengan pekerjaan yang karyawan lakukan. Hal ini ditunjukkan dari hasil jawaban responden dengan pernyataan atasan selalu memberikan pujian apabila menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan, perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi agar lebih maju, dan kebutuhan dasar seperti gaji, bonus dan uang makan secara wajar sudah terpenuhi. Sehingga *turnover intention* tidak akan terjadi.

4. Selain itu, upaya yang perlu dilakukan adalah memperhatikan karyawan saat diberikan tugas bekerja pada masing – masing bagian, agar karyawan mempunyai rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan. Hal ini ditunjukkan dari jawaban responden dengan

pernyataan mengenai rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan. Hendaknya perusahaan lebih memperhatikan karyawan agar bertanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan. Dengan begitu, karyawan akan lebih bertanggung jawab dengan pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan. Sehingga tidak menyebabkan terjadinya *turnover intention*.

5.2.2 Saran Untuk Penelitian Dimasa Yang Akan Datang

1. Bagi peneliti dimasa yang akan datang, agar dapat mengembangkan penelitian serta menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini dengan menambah variabel kompensasi, stress kerja dan komitmen organisasional yang diduga juga dapat mempengaruhi *turnover intention*.
2. Dalam penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menggunakan sampel dengan jumlah yang lebih banyak atau lebih dari sampel yang peneliti lakukan yaitu 68 responden dan subjek penelitian yang berbeda dari penelitian ini, agar hasil penelitian dapat digeneralisasi.