

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada karyawan Jun Missoni yang telah dikemukakan sebelumnya dari pengaruh faktor internal perusahaan dan faktor eksternal perusahaan terhadap *turnover* karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor internal perusahaan berpengaruh secara signifikan dan mempunyai hubungan yang negatif terhadap *turnover* karyawan. Artinya, semakin besar nilai dari faktor internal perusahaan maka akan diikuti dengan penurunan nilai *turnover* karyawan. Begitu pun sebaliknya jika nilai faktor internal perusahaan kecil maka akan diikuti dengan kenaikan nilai *turnover* karyawan.
2. Faktor eksternal perusahaan berpengaruh secara signifikan dan mempunyai hubungan yang positif terhadap *turnover* karyawan. Artinya, semakin besar nilai dari faktor eksternal perusahaan maka akan diikuti dengan kenaikan nilai *turnover* karyawan. Begitu pun sebaliknya jika nilai faktor internal perusahaan kecil maka akan diikuti dengan penurunan nilai *turnover* karyawan.
3. Faktor internal dan eksternal perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover* karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil pembahasan pada uraian sebelumnya, maka penulis mencoba mengemukakan beberapa saran yang dapat bermanfaat bagi pihak perusahaan yaitu sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor internal perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap *turnover* karyawan, sedangkan faktor tersebut berdasarkan persentase skor kriterium berada pada kategori tidak baik. Indikator yang mempunyai pengaruh yang paling besar adalah balas jasa (gaji/upah). Saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

- ✓ Perusahaan hendaknya dapat meningkatkan kepuasan terhadap faktor internal perusahaan. Sebaiknya perusahaan mencoba untuk meningkatkan komunikasi dengan karyawan dan memberikan pemahaman secara intensif tentang kebijakan penentuan gaji/upah karyawan. Jika perlu perusahaan sebaiknya mengkaji ulang kembali mengenai kebijakan penentuan pembayaran gaji/upah.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor eksternal perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *turnover* karyawan, sedangkan faktor tersebut berdasarkan persentase skor kriterium berada pada kategori kurang baik. Namun, indikator kesempatan kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap tindakan seorang karyawan untuk melakukan penarikan diri dari perusahaan. Saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

- ✓ Sebaiknya perusahaan menciptakan keamanan dan kepuasan di dalam organisasi seperti memenuhi kebutuhan akan gaji, meningkatkan supervisi dan pengawasan pemimpin terhadap karyawannya, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, meningkatkan kelengkapan fasilitas pekerjaan, dan menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan keahlian yang dimilikinya.
3. Berdasarkan persentase skor kriterium hasil penelitian menunjukkan bahwa *turnover* karyawan pada Jun Missoni berada pada kategori sedang. Hal ini terlihat dari tingkat motivasi bekerja karyawan yang rendah dan keinginan keluar dari perusahaan yang cukup tinggi. Saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:
- ✓ Perusahaan sebaiknya menanamkan kebijakan mengenai *reward and punishment* sehingga hal ini dapat membuat para karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik. Dengan pemberian *reward* diharapkan karyawan akan berlomba-lomba dan bersaing secara positif untuk menunjukkan kinerja yang maksimal yang pada akhirnya akan meningkatkan performa perusahaan secara keseluruhan. *Punishment* perlu diberlakukan juga bagi karyawan yang melakukan kesalahan dan tidak disiplin. *Punishment* tersebut dapat berupa surat peringatan, pemotongan gaji, *skorsing*, hingga pemecatan. Hukuman seperti ini diharapkan dapat menimbulkan efek jera, sehingga karyawan akan lebih berhati-hati dalam bekerja.