

## **BAB V**

### **SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya.
2. Variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya.
3. Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan tersebut, terdapat beberapa saran yang ditujukan kepada perusahaan dan peneliti selanjutnya:

1. Perusahaan perlu memberikan dukungan dengan bentuk apa pun yang efektif untuk karyawan. Dukungan dapat berbentuk dukungan teknis, dukungan sosial maupun dukungan psikologi. Tingkat dukungan organisasi yang dirasakan oleh seorang individu terkait dengan variabel seperti pengayaan pekerjaan, pujian verbal, dan pengaruh seseorang atas kebijakan organisasi. Persepsi dukungan organisasi yang baik dari karyawan menyebabkan besarnya rasa kewajiban karyawan untuk membantu organisasi. Hubungan ini menjadi lebih besar di antara

karyawan yang sangat mendukung norma timbal balik seperti yang diterapkan pada hubungan karyawan-pimpinan. Keterwujudan hal tersebut akan memberikan peluang besar terhadap keinginan karyawan untuk menjalin hubungan yang lebih lama dengan perusahaan. Mereka akan lebih loyal dan memiliki kesadaran lebih baik terhadap kontribusi kepada perusahaan berupa kinerja.

2. Manajemen dari PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya harus tetap mempertahankan pengembangan karir yang ada. Namun, perusahaan juga harus menambahkan materi-materi atau pelatihan pada setiap divisi untuk pengembangan karir para karyawan. Jika terdapat karyawan dalam pelatihan dipandang memiliki kompeten, karyawan tersebut dapat dinaikkan jabatannya. Dengan ini karyawan akan lebih loyal kepada perusahaan sehingga dapat menurunkan tingkat kemungkinan terjadinya intensi *turnover*.
3. Tingkat kompensasi yang sudah baik hendaknya dipertahankan dan jika mungkin ditingkatkan untuk masa yang akan datang. Perusahaan juga hendaknya lebih peka terhadap perubahan-perubahan yang terjadi, baik di dalam maupun di luar perusahaan, sehingga kompensasi yang diterapkan di PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya selain mampu mengurangi terjadinya intensi *turnover*, juga kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lain yang sejenis.
4. Bagi peneliti selanjutnya, variabel independen dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi *turnover*

*intention*. maka diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya agar penelitian serupa dapat berkembang dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang tidak termasuk pada penelitian ini.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor agar lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya, karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Penelitian ini hanya melakukan pengkajian pengaruh dukungan organisasi, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap intensi *turnover* sehingga perlu dikembangkan penelitian lebih lanjut untuk meneliti pengaruh faktor lain yang belum dikaji terhadap intensi *turnover*.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.