

## BAB V

### SIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN DAN SARAN

#### A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh kepuasan kerja dan *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* dengan *employee engagement* sebagai variabel intervening, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan akan menurunkan tingkat rasa keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*) dari pekerjaannya.
2. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja seorang karyawan maka akan meningkatkan keterikatannya (*employee engagement*) terhadap perusahaannya.
3. *Perceived organizational support* mempunyai pengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi, dalam hal ini bisa berbentuk penghargaan atau apresiasi terhadap karyawan, maka akan menurunkan keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain (*turnover intention*).
4. *Perceived organizational support* mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin

- tinggi dukungan organisasi, maka akan meningkatkan keterikatan karyawan untuk tetap berkontribusi terhadap perusahaan (*employee engagement*).
5. *Employee engagement* mempunyai pengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterikatan seorang karyawan,, maka akan menurunkan keinginan karyawan untuk keluar ataupun mencari alternatif pekerjaan (*turnover intention*).
  6. *Employee engagement* sebagai variabel intervening menunjukkan hasil yang berbeda dalam memediasi variabel independen kepuasan kerja dan *perceived organizational support*. Hasil yang ditunjukkan pada hipotesis ke 6 adalah *employee engagement* tidak memediasi variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, sedangkan pada hipotesis ke 7 menunjukkan hasil bahwa *employee engagement* memediasi variabel *perceived organizational support* terhadap *turnover intention*.

## **B. KETERBATASAN PENELITIAN**

1. Tidak semua responden atau karyawan di PT. Kayu Lapis Indonesia Kabupaten Kendal menjadi subjek penelitian, sehingga perlu lebih banyak lagi atau menyeluruh ke jajaran atas, bukan hanya dibagian karyawan saja agar hasilnya lebih optimal.
2. Tidak adanya keterlibatan peneliti dalam penyebaran kuesioner, karena hal ini dapat menguatkan hasil.

## C. SARAN

1. Perusahaan yang diteliti
  - a. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan *perceived organizational support* dalam mempertahankan retensi karyawan dan keterikatan karyawan dinilai sudah cukup baik, dikatakan demikian merujuk pada hasil dari angka deskripsi variabel yang termasuk kategori sedang, namun pihak PT. Kayu Lapis Indonesia tetap perlu untuk meningkatkan *perceived organizational support* dalam bentuk penghargaan ataupun dukungan positif lainnya, sehingga dapat menekan bahkan meminimalisir tingkat keluarnya karyawan.
  - b. Dalam prakteknya, perusahaan dapat memberikan intensif berupa bonus bulanan atau jatah lembur untuk karyawan. Disisi lain, memberikan apresiasi atau penghargaan melalui kategori-kategori yang dapat meningkatkan semangat kinerja para karyawan juga dinilai lebih efektif.
2. Peneliti selanjutnya
  - a. Memperluas sampel penelitian
  - b. Menambah variabel penelitian atau variabel yang lebih relevan.