

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Sesuai dengan uraian analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat diajukan kesimpulan penting yang merupakan jawaban dari permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Keadilan distributif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang dirasakan karyawan PT Bumi Mentari Karya di Kabupaten Muko-Muko.
2. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang dirasakan karyawan PT Bumi Mentari Karya di Kabupaten Muko-Muko.
3. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* yang dirasakan karyawan PT Bumi Mentari Karya di Kabupaten Muko-Muko.

#### **5.2 Implikasi Penelitian**

Berdasarkan uraian kesimpulan yang telah dijelaskan maka dapat diajukan beberapa implikasi penting yang dapat bermanfaat bagi:

1. Pimpinan perusahaan diharapkan terus mengupayakan berkurangnya kemungkinan terjadinya *turnover intention* dalam diri karyawan dengan cara menerapkan nilai nilai keadilan kepada seluruh anggota organisasi, khususnya keadilan distributif yang dirasakan sangat

sensitif dan mempengaruhi terbentuknya *turnover intention* dalam diri karyawan Keadilan distributif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang dirasakan karyawan PT Bumi Mentari Karya di Kabupaten Muko-Muko.

2. Pimpinan juga harus berusaha menciptakan lingkungan kerja yang kondusif baik secara fisik dan non fisik untuk mengurangi *turnover intention* yang terbentuk dalam diri karyawan. Pimpinan harus melengkapi fasilitas fisik yang akan dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dari segi non fisik pimpinan harus dapat menjadi pemersatu seluruh anggota organisasi dalam suasana kebersamaan dan kekeuargaan. Melalui kegiatan tersebut diharapkan dapat menurunkan *turnover intention* dalam diri masing-masing karyawan khususnya di PT Bumi Mentari Karya di Kabupaten Muko-Muko.

### **5.3 Keterbatasan dan Saran**

Peneliti menyadari bahwa hasil yang diperoleh dalam penelitian ini masih memiliki sejumlah kelemahan yang disebabkan adanya keterbatasan yang peneliti miliki. Keterbatasan tersebut meliputi:

1. Proses penyebaran kuesioner sebagian besar dilaksanakan melalui google form akibat pandemic Covid 19 sehingga mempengaruhi hasil penelitian. Oleh sebab itu bagi peneliti dimasa mendatang diharapkan langsung melakukan observasi lapangan dengan menerapkan protokol

kesehatan untuk mendapatkan informasi secara langsung dari karyawan sehingga hasil yang diperoleh menjadi lebih baik.

2. Terdapatnya sejumlah variabel yang juga mempengaruhi *turnover intention* akan tetapi belum digunakan dalam penelitian ini seperti burnout, role of ambiguity, work overload dan sebagainya. oleh sebab itu bagi peneliti dimasa mendatang harus mencoba menambahkan satu atau lebih variabel baru sehingga hasil penelitian yang diperoleh dapat menjadi lebih baik.