

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari ke-10 artikel jurnal literatur review diatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang nyata terhadap *turnover intention*. jika seorang karyawan memiliki rasa kepuasan dalam bekerja, maka karyawan tersebut akan cenderung tidak berkeinginan untuk keluar(*turnover intention*) dari organisasi tempatnya bekerja dan lebih berkomitmen pada organisasi. Dan sebaliknya jika seorang karyawan tidak memiliki rasa puas dalam bekerja, maka karyawan tersebut akan cenderung berkeinginan untuk keluar dari organisasi tempatnya bekerja.

Faktor kepuasan kerja yang mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* yang ditemukan dalam beberapa jurnal seperti :

1. Kesempatan promosi yang kurang,
2. Kenaikan gaji terlalu sedikit,
3. Tidak ada pengembangan karir,
4. Hubungan sesama karyawan dan atasan yang kurang harmonis,
5. Perputaran lokasi kerja,
6. Kondisi kerja yang kurang mendukung,
7. Tuntutan yang terlalu banyak yang mengakibatkan stres kerja,
8. Kurangnya dukungan yang diberikan pimpinan pada karyawan,
9. Tidak adanya reward untuk karyawan yang berprestasi.

5.2. Saran

Kepuasan kerja harus diperhatikan dan ditingkatkan supaya dapat mengurangi karyawan melakukan *turnover intention*, untuk itu Perlu dilakukan upaya-upaya organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan antara lain :

1. dengan memberikan kesempatan promosi,
2. kenaikan gaji,

3. membina hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan juga rekan kerja,
4. dan Begitu juga dengan penghargaan atau pujian untuk karyawan bila mengerjakan tugas dengan baik,
5. serta meningkatkan fasilitas kesehatan untuk karyawan, dan penambahan tunjangan masa kerja.

karna kepuasan kerja yang cukup tinggi akan ditunjukkan seorang karyawan dalam menyukai pekerjaannya, menikmati pekerjaan dengan rekan kerjanya, dan bangga dengan pekerjaannya.