

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji *KMO and Bartlett's Test* data memiliki nilai *Kaiser- Meyer-Olkin* (KMO) sebesar 0.885 yang lebih dari 0.50, menunjukkan bahwa data memadai untuk analisis faktor.
2. Nilai *Bartlett's Test of Sphericity* menunjukkan *Approx. Chi-Square* sebesar 7239.503 dengan signifikansi 0.000 yang menunjukkan data memenuhi syarat untuk dilanjutkan ke analisis faktor.
3. Semua variabel dalam penelitian memiliki nilai MSA di atas 0.50, menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut dapat dianalisis lebih lanjut menggunakan analisis faktor.
4. Hasil rotasi faktor mengidentifikasi empat komponen utama yang berkaitan dengan variabel seperti kepuasan kerja, perkembangan karir, keamanan kerja, stress, budaya organisasi dan otonomi kerja.
5. *Scree plot* dari *Exploratory Factor Analysis* (EFA) menunjukkan bahwa hanya beberapa faktor pertama yang signifikan dalam menjelaskan varians total sementara faktor lainnya memberikan kontribusi yang lebih kecil.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan:

a. Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Perusahaan perlu lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan motivasi karyawan seperti tunjangan, lingkungan kerja dan gaji untuk mengurangi tingkat pengunduran diri karyawan.

b. Pengembangan Karir

Menyediakan peluang pengembangan karir yang jelas dan adil dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mengurangi niat pengunduran diri.

c. Peningkatan Komunikasi

Meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan dapat membantu mengidentifikasi dan mengatasi masalah yang dihadapi karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja mereka.

2. Karyawan

a. Pengembangan Diri. Karyawan diharapkan untuk terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka untuk meningkatkan nilai mereka di tempat kerja.

b. Partisipasi Aktif. Karyawan dapat lebih aktif berpartisipasi

dalam program-program yang ditawarkan oleh perusahaan seperti pelatihan dan pengembangan karir untuk meningkatkan keterampilan dan kesempatan mereka dalam perusahaan.

3. Penelitian Selanjutnya

a. Perluasan Variabel

Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk menambahkan variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap niat pengunduran diri karyawan seperti keseimbangan kerja-hidup dan budaya perusahaan.

b. Metodologi yang Berbeda

Menggunakan metode penelitian yang berbeda, seperti wawancara mendalam atau studi kasus dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi niat pengunduran diri karyawan.

Dengan memperhatikan saran-saran di atas diharapkan dapat membantu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dengan lebih baik dan mengurangi tingkat pengunduran diri karyawan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien.