

BAB 4

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terkait dengan pengaruh *Psychological Capital*, *Social Capital*, dan *Human Capital* terhadap *Turnover Intention* terhadap karyawan PT. XYZ, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pertama, temuan dari penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan dari *Psychological Capital* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. XYZ dengan koefisien korelasi yang masuk dalam kategori korelasi sangat tinggi dengan nilai 0,921 dan koefisien determinasi sebesar 84,7%.
2. Kemudian, temuan dari penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan dari *Social Capital* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. XYZ dengan koefisien korelasi yang masuk dalam kategori korelasi tinggi dengan nilai 0,894 dan koefisien determinasi sebesar 79,7%.
3. Temuan dari penelitian ini juga mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan dari *Human Capital* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. XYZ dengan koefisien korelasi yang masuk dalam kategori korelasi tinggi dengan nilai 0,869 dan koefisien determinasi sebesar 75,3%.
4. Terakhir, ketiga variabel independen penelitian ini yaitu *Psychological Capital*, *Social Capital*, dan *Human Capital* mengungkapkan bahwa

terdapat pengaruh negatif signifikan secara simultan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. XYZ dengan koefisien korelasi yang masuk dalam kategori korelasi sangat tinggi dengan nilai 0,941 dan koefisien determinasi sebesar 88,2%.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, terdapat beberapa saran untuk PT. XYZ, yaitu sebagai berikut:

1. Memperkuat Ketangguhan dan Manajemen Stress Karyawan

Indikator ketangguhan dalam *Psychological Capital* memiliki skor di bawah rata-rata, dengan X1.7 (3,04) dan X1.8 (3,08), dibandingkan dengan *mean* variabel X1 sebesar 3,199. Untuk meningkatkan ketangguhan karyawan, PT. XYZ dapat menyediakan pelatihan manajemen stres dan *resilience training* guna membantu karyawan menghadapi tekanan kerja serta meningkatkan kemampuan mereka untuk bangkit dari tantangan. Selain itu, evaluasi terhadap beban kerja serta penguatan sistem dukungan seperti mentoring dan konseling dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif.

2. Meningkatkan Keterlibatan dan Hubungan Sosial

Indikator pengaruh dalam *Social Capital* memiliki skor X2.5 (2,97), yang berada di bawah rata-rata X2 (3,153). PT. XYZ dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dengan menyediakan ruang diskusi serta forum ide agar mereka merasa lebih dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan. Selain itu, membangun

budaya kerja yang lebih kolaboratif serta memberikan penghargaan bagi karyawan yang aktif berpartisipasi dapat memperkuat rasa memiliki terhadap perusahaan.

3. Mendorong Budaya Inovasi dan Apresiasi terhadap Ide Baru

Indikator kreativitas dalam *Human Capital* memiliki skor dibawah rata-rata, dengan $X_{3.4}$ (3,13) yang menunjukkan angka di bawah *mean* X_3 (3,192). PT. XYZ dapat menciptakan budaya inovasi dengan menyediakan forum diskusi terbuka dan proyek eksperimental. Pelatihan berbasis kreativitas seperti *design thinking* juga dapat membantu karyawan berpikir lebih inovatif. Selain itu, apresiasi terhadap ide kreatif karyawan melalui insentif dan pengakuan formal akan meningkatkan motivasi mereka. Langkah-langkah ini tidak hanya memperkuat kreativitas dan kualitas/tingkat *Human Capital* karyawan, tetapi juga meningkatkan retensi karyawan dan daya saing perusahaan.

Selanjutnya, terdapat keterbatasan penelitian (*Limitation of the study*) dimana pada penelitian ini masih memasukkan karyawan-karyawan dengan pendidikan terakhir SMA/SMK/Sederajat, yang mana seharusnya tidak perlu dimasukkan ke dalam sampel atau responden penelitian dikarenakan pastinya terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi *Turnover Intention* mereka yang berkaitan dengan gaji, kepuasan kerja, dan lain-lain. Kemudian keterbatasan selanjutnya adalah informasi atau tindakan lanjutan terkait dengan *Turnover Intention* karyawan masih belum diteliti dengan penuh. Dimana penelitian ini akan lebih baik jika variabel *Turnover Intention* digunakan sebagai variabel mediasi (Z)

dan ditambah variabel lain seperti kinerja karyawan atau variabel lain sebagai variabel Y. Maka, saran atau masukan untuk penelitian yang akan datang adalah selain menambahkan variabel lain sebagai variabel Y dan mengubah variabel *Turnover Intention* sebagai variabel mediasi (Z) adalah memastikan bahwasannya sampel atau responden setara, khususnya dalam konteks kesejahteraan yang bergantung pada pendidikan terakhir yang ditempuh oleh karyawan.

Dengan menerapkan saran dan rekomendasi berdasarkan hasil data penelitian ini, diharapkan PT. XYZ dan para pembaca dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, meningkatkan kepuasan karyawan, serta secara efektif menurunkan tingkat *Turnover Intention* karyawan sebagai fokus utama dalam penelitian ini.