

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Faktor eksternal kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Dots Advertising Cabang Surabaya. Terbukti dari apabila pihak perusahaan memperhatikan faktor-faktor eksternal diantaranya gaji karyawan, hubungan antar karyawan, hubungan antara pimpinan dengan karyawan, loyalitas karyawan, peluang karir karyawan dan lingkungan kerja akan berjalan dengan baik apabila mendapatkan perhatian dari pimpinan perusahaan agar karyawan mendapatkan hak yang sepatutnya.
2. Faktor internal dari kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Dots Advertising Cabang Surabaya. Terbukti dari apabila karyawan perusahaan memperhatikan faktor-faktor internal yakni usia karyawan, peluang kerja di bidang lain, pindah ke pekerjaan lain, hubungan sosial yang kurang baik, pimpinan tidak memperlakukan semua karyawan sama, tingkat pendidikan yang berbeda, kurangnya pelatihan kerja kepada karyawan.
3. Faktor eksternal dan internal dari kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Dots Advertising

Cabang Surabaya. Terbukti dengan adanya faktor eksternal dan internal yang saling berkaitan dengan hak yang didapat karyawan dan kontribusi karyawan pada perusahaan.

## **B. Saran**

Beberapa saran dapat penulis kemukakan terhadap hasil penelitian ini, antara lain:

1. Bagi pimpinan perusahaan, faktor eksternal dari kepuasan kerja lebih diperhatikan terutama gaji karyawan, hubungan atar karyawan, hubungan pimpinan dengan karyawan, memperhatikan karyawan yang loyal, karyawan memiliki peluang karir karyawan yang jelas, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga keinginan karyawan dapat terpenuhi.
2. Bagi karyawan, faktor internal dari kepuasan kerja lebih ditingkatkan untuk mendapatkan semua kebutuhan yang dituntutnya, karyawan memberikan segala kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan bagi kemajuan dan kelangsungan perusahaan, sehingga antara pihak perusahaan dengan pihak karyawan saling memberikan dukungan.
3. Faktor internal dan eksternal dari kepuasan kerja seimbang. Jika perusahaan menjalin hubungan mutualisme yang baik antara karyawan dan perusahaan, saling menguntungkan dan tidak ada yang merasa dirugikan. Maka, *turnover intention* dalam perusahaan dapat ditekan.