

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja, beban kerja dan budaya organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan organik BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Rotasi kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Yogyakarta, sehingga H1 yang mengatakan rotasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Yogyakarta ditolak.
2. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Yogyakarta, sehingga H2 yang mengatakan rotasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Yogyakarta diterima.
3. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Yogyakarta, sehingga H3 yang mengatakan rotasi kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Yogyakarta ditolak.
4. Nilai *adjusted R<sup>2</sup>* 0,475 atau 47,5%, artinya bahwa 47,5% variabel *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel independen yakni Rotasi Kerja ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_3$ ). Sedangkan sisanya 52,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## B. Saran

Adapun saran yang peneliti berikan berdasarkan kesimpulan tersebut diharapkan dapat memberikan manfaat kepada BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Yogyakarta maupun bagi peneliti selanjutnya dengan sebagai berikut :

1. Bagi BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Yogyakarta
  - a. Rotasi kerja dapat lebih sering dilakukan dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk terlibat dalam berbagai tugas dan tanggung jawab, rotasi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi kejenuhan, serta memberikan peluang pengembangan keterampilan yang dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Dengan demikian, pendekatan ini dapat membantu mengurangi tingkat *turnover intention*.
  - b. Memperhatikan dan mengelola beban kerja yang diberikan agar tidak terlalu tinggi untuk mengurangi adanya *turnover intention*.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya melakukan pengembangan variabel yang akan diteliti, karena dari penelitian ini variabel rotasi kerja, beban kerja dan budaya organisasi hanya memberikan kontribusi 47,5% pada *turnover intention*. Adapun variabel lain yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya antara lain adalah variabel lingkungan fisik perusahaan, lingkungan sosial perusahaan, stress kerja atau kepuasan kerja.