

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari Pelatihan, Keamanan Kerja, Peluang Pengembangan Karir dan Penilaian Kinerja Terhadap Niat Berpindah Karyawan PT. Freeport Indonesia. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan metode survey dan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sampel akhir yang didapatkan oleh peneliti yaitu sebanyak 130 responden yang terdiri dari 30 responden sampel kecil dan 100 responden sampel besar. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang didapatkan secara langsung dari penyebaran kuesioner dalam bentuk google form yang disebar kepada karyawan PT. Freepor Indonesia. Pengujian data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu menggunakan alat uji SPSS dengan menggunakan analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, analisis statistic deskriptif, regresi linear berganda, pengujian hipotesis dan uji asumsi klasik. Berdasarkan penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji F yang dilakukan, menunjukkan bahwa H0 diterima dan H1 ditolak, dimana dapat diambil kesimpulan bahwa model dari regresi dikatakan variable pelatihan, keamanan kerja, peluang pengembangan karir dan penilaian kinerja secara Bersama-sama tidak berpengaruh terhadap niat berpindah

2. Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

- Hipotesis 1, dari hasil pengolahan data variable pelatihan dapat disimpulkan bahwa pelatihan secara parsial tidak berpengaruh terhadap variable niat berpindah.
- Hipotesis 2, dari hasil pengolahan data variable keamanan kerja dapat disimpulkan bahwa keamanan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap variable niat berpindah.
- Hipotesis 3, dari hasil pengolahan data variable peluang pengembangan karir dapat disimpulkan bahwa peluang pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap variable niat berpindah.
- Hipotesis 4, dari hasil pengolahan data variable penilaian kinerja dapat disimpulkan bahwa variable penilaian kinerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap variable niat berpindah.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Peneliti sangat menyadari bahwa dalam penelitian ini banyak hal yang masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, peneliti akan menyampaikan keterbatasan-keterbatasan pada saat melakukan penelitian sebagai berikut:

1. Peneliti sedikit merasa kesulitan ketika menyebar kuesioner online melalui google form. Karena butuh waktu untuk menunggu kuesioner terkumpul memenuhi target.
2. Hasil dari pengolahan sampel besar pada uji reliabilitas variable yang tidak reliabel yaitu variable Keamanan Kerja (X2).

5.3 Saran

Berikut merupakan beberapa saran yang diberikan oleh peneliti berdasarkan keterbatasan yang disampaikan oleh peneliti, supaya hasil penelitian nantinya dapat lebih baik dan lebih maksimal. Berikut saran-saran dari peneliti:

1. Untuk PT. Freeport Indonesia. Berikut merupakan upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meminimalkan niat berpindah karyawan:
 - Memaksimalkan departemen pengembangan karir, lalu untuk atasan agar bisa lebih adil dalam memberikan peluang karir bagi karyawannya. Dengan begitu, karyawan akan tetap mau tinggal di perusahaan.
2. Saran bagi peneliti selanjutnya :
 - Ketika akan menyebarkan kuesioner, pastikan pada perusahaan yang mengizinkan menyebar kuesioner secara offline. Agar dapat lebih mempersingkat waktu.

DAFTAR RUJUKAN

- Fatah, B. A. N. (2021). *Pengaruh Training Satisfaction dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention*. 4(1).
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0*.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Kesen, M. (2016). The Impact of Employee Training and Innovation on Turnover Intention: An Empirical Research. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(1), 174–185.
<https://doi.org/10.6007/ijarbss/v6-i1/1987>
- Nawaz, M. S., & Pangil, F. (2016). *www.econstor.eu*.
- Ohunakin, F., Adeniji, A., Oludayo, O., & Osibanjo, O. (2018). Perception of frontline employees towards career growth opportunities: Implications on turnover intention. *Business: Theory and Practice*, 19, 278–287.
<https://doi.org/10.3846/btp.2018.28>
- Rajandran, N. C., Subramaniam, A., & Maideen, M. B. H. (2019). Impact of job burnout, job security and organizational commitment on turnover intention among credit counseling and debt management agency employees in Kuala Lumpur. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 7(5), 389–397.

Rajoo, D. D. D. (2016). The Influence Of Training, Job Security, Career Development Opportunities And Performance Appraisal On Turnover Intention Among Hospital Employees In Kuala Lumpur. *International Journal of Trend in Scientific Research and Development*, 2(1), 1–119.

Sokhanvar, M., Kakemam, E., Chegini, Z., & Sarbakhsh, P. (2018). Hospital nurses' job security and turnover intention and factors contributing to their turnover intention: A cross-Sectional study. *Nursing and Midwifery Studies*, 7(3), 133. https://doi.org/10.4103/nms.nms_2_17

Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.