

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara religiositas dengan intensi *turnover* pada karyawan sebuah perusahaan kuliner di Yogyakarta. Semakin tinggi religiositas, maka akan semakin rendah intensi *turnover*. Begitu pula kepribadian tahan banting (*hardiness*) ada hubungan negatif dengan intensi *turnover* pada karyawan sebuah perusahaan kuliner di Yogyakarta. Dengan demikian, semakin tinggi kepribadian tahan banting (*hardiness*), maka akan semakin rendah tingkat intensi *turnover* nya. Kemudian kepribadian tahan banting (*hardiness*) sebagai moderator hubungan antara religiositas dengan intensi *turnover*, hipotesis ini **tidak dapat diterima**. Artinya religiositas yang tinggi, akan tetap berpengaruh terhadap intensi *turnover* walaupun pada seorang yang memiliki kepribadian tahan banting yang tinggi atau yang memiliki kepribadian tahan banting yang rendah.

#### B. Saran

##### 1. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya perlu mengkaji tema ini dari sudut pandang kualitatif pada subjek penelitian yang peneliti lakukan, sehingga membantu memecahkan pertanyaan kuantitatif yang belum terjawab. Beberapa pertanyaan yang dapat digali secara kualitatif diantaranya adalah:

a. Alasan Karyawan bertahan di tempat kerja,

Berdasarkan hasil penelitian intensi *turnover* karyawan pada kategori sedang, hal ini berarti karyawan dapat dikatakan memiliki intensi *turnover*. Namun karyawan tetap berada di perusahaan. Hal ini menjadi pertanyaan peneliti yang belum bisa terjawab secara tegas.

b. Alasan mereka keluar dari tempat kerja,

Intensi *turnover* adalah niatan karyawan untuk pindah pekerjaan, namun akan lebih diketahui jika karyawan yang sudah keluar perlu diteliti berkaitan dengan alasan-alasan karyawan memutuskan meninggalkan pekerjaan.

c. Persepsi karyawan berkaitan dengan budaya organisasi dan kondisi pada tempat kerja,

Pada subjek penelitian ini memiliki budaya organisasi dan kondisi tempat kerja yang unik. Peneliti selanjutnya disarankan secara kualitatif menggali tentang persepsi karyawan terhadap budaya organisasi dan kondisi tempat kerja yang unik pada subjek penelitian tersebut, berkaitan dengan niatan karyawan untuk bertahan atau keluar dari tempat kerja.

d. Religiositas Islam pada perusahaan dengan keunggulan perusahaan,

Perusahaan yang menerapkan budaya religiositas termasuk masih jarang. Temuan pada penelitian ini menjadi acuan terkait dengan religiositas yang berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan. Sedangkan karyawan merupakan aset penting perusahaan yang satu-

satunya sebagai penggerak perusahaan. Peneliti selanjutnya disarankan dapat menggali kisah-kisah sukses perusahaan yang di dalamnya menjunjung tinggi nilai religiositas. Hal ini akan memperkuat bukti peran religiositas pada perusahaan.

Begitu pula dalam pengukurannya agar lebih terstruktur dan secara langsung yang mana peneliti dalam mengukurnya secara langsung bertemu dengan subjek agar dapat mengamati dan memperdalam temuan penelitian.

## 2. Bagi Perusahaan sebagai Subjek Penelitian

Kondisi tempat kerja dengan penerapan program perusahaan yang mengedepankan kegiatan religi sangatlah bagus, dan disarankan agar selalu ditingkatkan secara menyeluruh terhadap individu karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, religiositas karyawan menempati kategori tinggi, hal ini menjadi sebuah aset bagi manajemen karyawan perusahaan agar menjadi hal yang dapat dipertahankan dan ditingkatkan dengan berbagai kegiatan yang sudah berjalan secara istiqamah. Begitu pula *hardiness*, kategori sedang menjadi sebuah aset yang mana *hardiness* perlu dipertahankan dan dapat menjadi pertimbangan dalam seleksi karyawan.

Pada hasil penelitian ini, memang tidak begitu terlihat tinggi intensi *turnover* pada karyawan. Namun dari persentase pada kategori sedang dan tinggi yang ada, perlu mendapat perhatian untuk meminimalkan persentasi tersebut, dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang mempengaruhinya. Manajemen karyawan perusahaan disarankan agar dapat melakukan berbagai hal antara lain:

- a. Menjaga prinsip nilai-nilai agama Islam dalam mengelola karyawan. Nilai-nilai prinsip tersebut antara lain seperti menjaga kepuasan gaji, dan reward.
- b. Memberikan konseling pada setiap karyawan secara periodik, dengan tujuan mempertahankan serta meningkatkan berbagai factor individu yang mempengaruhi turunya intensi *turnover* karyawan seperti kepuasan kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, dan kesempatan mengembangkan keterampilan karyawan.

