

BAB V

KESIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intentions* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Hypermart *Department Store* Mall Lippo Plaza Jogja. Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. *Employee engagement* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
2. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*
3. *Employee engagement* berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*
4. Kepuasan kerja dapat mengintervensi hubungan antara *employee engagement* dan *turnover intentions*

B. Saran

Saran yang bisa peneliti berikan adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya mempunyai 40 responden yang mengambil sampel karyawan Hypermart *Department Store* Mall Lippo Plaza Jogja, diharapkan penelitian selanjutnya mengambil sampel yang lebih besar seperti meneliti karyawan Hypermart *Department Store* seluruh wilayah D.I. Yogyakarta.
2. Dalam proses pengumpulan data penelitian ini dilakukan oleh *store manager* Hypermart *Department Store* Mall Lippo Plaza Jogja, sehingga ada kemungkinan bias pengisian data dikarenakan karyawan merasa tidak nyaman dalam mengisi kuesioner karena diawasi oleh pimpinannya.

3. Penelitian ini hanya fokus meneliti tiga variabel yaitu *employee engagement*, kepuasan kerja dan *turnover intentions* diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambah variabel yang lain, khususnya yang diduga memiliki hubungan dengan variabel dependen, seperti variabel keadilan organisasi yang diduga dapat mempengaruhi tingkat *turnover intentions* karyawan.

C. Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Jumlah sampel yang kecil (40 orang) penelitian selanjutnya diharapkan menambah sampel penelitian ini sehingga akan menghasilkan data yang lebih baik.
2. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan peneliti sendiri yang menyebarkan kuesioner terhadap karyawan. Hal ini bertujuan untuk menghindari bias dalam pengisian kuesioner oleh karyawan.
3. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel yakni *employee engagement*, kepuasan kerja dan *turnover intentions* diharapkan pada penelitian selanjutnya terdapat penambahan variabel lain seperti keadilan organisasional yang peneliti duga dapat memberikan pengaruh terhadap tingkat *turnover intentions* karyawan.