

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT.“X” Jakarta, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Deskripsi kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kecerdasan emosional terhadap *turnover intention* karyawan PT.“X” Jakarta adalah:
 - a. Kepuasan Kerja karyawan pada PT.“X” Jakarta termasuk dalam kategori rendah, dapat dilihat dari jawaban responden sebesar 48% yang masih kurang dari bobot skoring 60%. Kepuasan kerja yang rendah menurut jawaban responden ditunjukkan dengan mayoritas responden tidak setuju jika gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja, jam kerja dan telah memenuhi kebutuhan. Selain itu jenjang karir atau promosi yang ada di perusahaan kurang sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini menjadi salah satu penyebab timbulnya keinginan atau niat karyawan untuk pindah ke perusahaan lain karena semakin rendah kepuasan kerja seorang karyawan terhadap pekerjaannya maka akan meningkatkan keinginan untuk pindah atau mencari peluang pekerjaan yang lebih baik di perusahaan lain.

- b. Komitmen Organisasi karyawan pada PT.“X” Jakarta termasuk dalam kategori rendah, dapat dilihat dari jawaban responden sebesar 44% yang masih kurang dari bobot skoring 60%. Hal ini disebabkan oleh faktor bahwa kurangnya rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan sehingga membuat responden tidak merasa akan mengalami kerugian apabila meninggalkan pekerjaan pada perusahaan saat ini dan memilih untuk mencari peluang pekerjaan di perusahaan lain dengan bidang pekerjaan yang sama.
 - c. Kecerdasan Emosional karyawan pada PT.“X” Jakarta termasuk dalam kategori rendah, dapat dilihat dari jawaban responden sebesar 52,5% yang masih kurang dari bobot skoring 60%. Hal ini disebabkan oleh faktor *self-management* dimana responden masih merasa kurang mampu dalam mengelola dan menyeimbangkan emosi diri sendiri sehingga dapat menimbulkan reaksi kurang baik terhadap orang-orang disekitar dan dapat menyebabkan meningkatnya penarikan kognisi (berpikir untuk berhenti, niat untuk berhenti dari pekerjaan dan niat untuk mencari pekerjaan di tempat lain).
2. Terbukti secara empiris kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT.“X” Jakarta. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Terbukti secara empiris komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT.“X” Jakarta. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.
4. Terbukti secara empiris kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT.“X” Jakarta. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.
5. Terbukti secara empiris kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama atau simultan terhadap *turnover intention* karyawan PT.“X” Jakarta. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, beberapa saran yang dapat dianjurkan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Saran – Saran Untuk Penelitian Lanjutan :

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1.1.Saran-saran untuk penelitian lanjutan:

1. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel lain yang memungkinkan dapat mendukung variabel terikat *turnover intention* antara lain: stres kerja, kinerja, *leader member exchange*, *social support*, budaya organisasi dan lainnya.

2. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda dengan variabel yang sama atau dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan objek/tempat penelitian yang sama.

1.2 Saran-saran yang ditujukan untuk PT.“X” Jakarta:

1. Berdasarkan pembahasan sebelumnya, tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan masih rendah, sehingga perusahaan disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan cara mempertimbangkan gaji yang ada dan meningkatkannya menjadi lebih adil atau disesuaikan dengan beban kerja dan resiko pekerjaan yang dimiliki serta mengadakan evaluasi pekerjaan untuk menilai berat atau ringannya setiap pekerjaan yang dilakukan dan melakukan seleksi terbuka bila ada promosi jabatan.
2. Perusahaan perlu meningkatkan komitmen organisasi karyawan dengan cara memenuhi kebutuhan karyawan di tempat kerja seperti memberikan fasilitas kerja yang memadai kepada karyawan dan memberikan apresiasi atau penghargaan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik.
3. Untuk meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap organisasi perusahaan disarankan untuk mengadakan *gathering* dengan seluruh karyawan agar dapat menimbulkan kedekatan sesama karyawan dan meningkatkan rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan.

4. Perusahaan perlu membuat kebijakan yang mengarah terhadap kecerdasan emosional karyawan, agar kemampuan karyawan dalam mengontrol dan mengelola emosi pada saat bekerja dapat ditingkatkan menjadi lebih baik. Perusahaan dapat mengadakan *training* dan seminar atau talkshow yang berhubungan dengan kecerdasan emosi dan pengembangan diri serta adanya dukungan langsung yang diberikan oleh pimpinan terhadap karyawan.