

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi yang dikontrol oleh Masa Kerja terhadap *Turnover Intention*” yang telah dilakukan pada PT NET Artidaya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh kepuasan kerja maupun kepuasan kerja yang dikontrol oleh masa kerja terhadap *turnover intention* adalah signifikan, dengan nilai signifikansi 0,00 atau lebih kecil dari 0,05.
2. Kepuasan kerja memberikan pengaruh 58,6% terhadap *turnover intention*, sedangkan kepuasan kerja yang dikontrol oleh masa kerja memberikan pengaruh 58,9% terhadap *turnover intention*; di mana pengaruh meningkat sebesar 0,3%.
3. Pengaruh komitmen organisasi maupun komitmen organisasi yang dikontrol oleh masa kerja terhadap *turnover intention* adalah signifikan, dengan nilai signifikansi 0,00 atau lebih kecil dari 0,05.
4. Komitmen organisasi memberikan pengaruh 51,7% terhadap *turnover intention*, sedangkan komitmen organisasi yang dikontrol oleh masa kerja memberikan pengaruh 53,7% terhadap *turnover intention*; di mana pengaruh meningkat sebesar 2%.
5. Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi maupun kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang dikontrol oleh masa kerja terhadap

turnover intention adalah signifikan, dengan nilai signifikansi 0,00 atau lebih kecil dari 0,05.

6. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi memberikan pengaruh 58,1% terhadap *turnover intention*, sedangkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang dikontrol oleh masa kerja memberikan pengaruh 58,2% terhadap *turnover intention*; di mana pengaruh meningkat sebesar 0,1%.

5.2. Saran

5.2.1. Saran Operasional

Berikut ini adalah saran operasional untuk PT NET Artidaya.

1. Pada variabel kepuasan kerja indikator pengembangan karier, setengah dari responden merasa belum yakin dengan pengembangan karier di perusahaan. Disarankan agar NET memberikan arahan kepada karyawan mengenai pengembangan karier di perusahaan sehingga karyawan mengetahui bagaimana cara agar karier mereka meningkat.
2. Pada variabel kepuasan kerja indikator lingkungan kerja, setengah dari responden belum merasa puas dengan lingkungan kerja mereka. Responden yang belum merasa puas memberikan alasan bahwa kondisi fisik kamar mandi/WC yang kurang baik, di mana saluran pembuangan terkadang macet sehingga mengeluarkan bau yang tidak sedap. Disarankan agar NET tidak hanya memberikan perhatian akan kondisi fisik ruang kerja saja, tetapi juga ruangan lain yang cukup penting bagi karyawan.

3. NET disarankan untuk tetap menjaga sistem kekeluargaan di perusahaan karena rendahnya konflik antar karyawan maupun karyawan dengan atasan menjadi salah satu alasan penting bagi karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan.

5.2.2. Saran Akademis

Berikut ini adalah saran untuk penelitian selanjutnya.

1. Penentuan objek penelitian sebaiknya dilakukan terhadap perusahaan atau organisasi sejenis ataupun berbeda yang memiliki populasi lebih besar. Hal ini disarankan agar penelitian dapat lebih luas dan setiap bidang kerja dapat terwakili.
2. Memperbanyak referensi penelitian terdahulu agar teori, dimensi, dan indikator yang terkait dengan variabel-variabel penelitian sehingga dapat mendukung dan memperkuat penelitian selanjutnya.