

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian dan analisis data yang telah dilakukan untuk menguji hubungan antara komitmen organisasidengan *turnover intention* padakaryawan divisi SDM PT. Basuki Pratama Engineering Jakarta, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi adalah kekuatan yang bersifat relative dari individu dalam melakukan identifikasi dan keterlibatan dirinya dalam bagian organisasi.
2. *Turnover intention* adalah keinginan berpindah itu memiliki makna yang sama yaitu keinginan karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik ke tempat kerja lain.
3. Berdasarkan rata-rata hitung skor variabel komitmen organisasi, dapat diketahui indikator komitmen organisasi yang paling tinggi adalah 81.
4. Berdasarkan rata-rata hitung skor variabel *turnover intention*, dapat diketahui indikator *turnover intention* yang paling tinggi adalah 81.
5. Berdasarkan uji koefisien korelasi dengan menggunakan rumus korelasi Product Moment dari Pearson dihasilkan koefisien korelasi sebesar -0,361 yang berarti terdapat hubungan negatif antara komitmen organisasi dengan *turnover intention*.

6. Sedangkan berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh komitmen organisasi sebagai salah faktor yang mempengaruhi besarnya *turnover intention* sebesar 13,02% yang artinya masih ada faktor-faktor lain sebesar 86,97% yang mempengaruhi *turnover intention*.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi terhadap *turnover intention* pada karyawan divisi SDM PT Basuki Pratama Engineering. Semakin baik komitmen organisasi maka semakin rendah *turnover intention* karyawan.

Meskipun bukan hanya komitmen organisasi saja yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan divisi SDM PT Basuki Pratama Engineering Jakarta karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Namun penelitian ini telah dapat membuktikan secara empiris bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention*.

Implikasi dari penelitian ini adalah peningkatan komitmen organisasi akan menciptakan *turnover intention* yang rendah. Disamping itu, banyak faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan. Oleh karena itu perlu diadakan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan.

### C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang bermanfaat, yaitu :

1. Dalam menghadapi persaingan dunia kerja yang begitu ketat, PT Basuki Pratama Engineering hendaknya lebih memberikan perhatian dan dorongan terhadap para karyawannya untuk menekan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, salah satunya dengan cara memenuhi segala kebutuhan karyawan yang sesuai dengan kontribusinya di perusahaan.
2. PT Basuki Pratama Engineering harus dapat meningkatkan komitmen organisasi agar keinginan berpindah karyawan dapat menurun.
3. Bagi peneliti lain yang ingin mengetahui lebih dalam tentang *turnover intention* agar dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention*, sehingga nantinya penelitian dapat bermanfaat bagi kemajuan PT Basuki Pratama Engineering Jakarta.