

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah menganalisis data hasil penelitian mengenai “pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan pada bagian PT Citra Ina Feedmill”, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Deskripsi kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Citra Ina Feedmill berdasarkan hasil analisis deskriptif adalah:
 - a. Kepuasan kerja yang diberikan PT Citra Ina Feedmill tergolong dalam kategori rendah.
 - b. Komitmen organisasi yang dirasakan karyawan pada PT Citra Ina Feedmill tergolong dalam kategori rendah.
 - c. *Turnover intention* yang terjadi pada karyawan PT Citra Ina Feedmill tergolong dalam kategori tinggi.
2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Citra Ina Feedmill. Jika karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka *turnover intention* yang terjadi akan mengalami penurunan.
3. Komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Citra Ina Feedmill. Jika karyawan memiliki komitmen organisasai yang tinggi, maka *turnover intention* akan mengalami penurunan.

4. Kelayakan model penelitian secara keseluruhan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki prediktabilitas yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Citra Ina Feedmill.

B. Saran Penelitian

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, peneliti dapat mengumpulkan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Saran untuk peneliti lanjutan:
 - a. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel bebas lain yang mendukung variabel terikat *turnover intention* antara lain kompensasi, stres kerja, pengembangan karir, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.
 - b. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan objek penelitian yang sama atau menggunakan variabel yang sama namun dengan objek penelitian yang berbeda.
2. Saran untuk PT Citra Ina Feedmill:
 - a. Pada variabel kepuasan kerja, saran yang dapat diberikan untuk PT Citra Ina Feedmill yaitu: perusahaan dapat menciptakan kondisi dan hubungan yang baik antar sesama karyawan seperti memberikan kritik yang membangun terkait pekerjaan yang dibebankan sehingga akan tercipta kolaborasi yang baik dan perusahaan juga dapat mengadakan pertemuan program liburan atau gathering. Hal ini ditunjukkan agar menimbulkan persaudaraan yang lebih akrab sesama rekan kerja, atasan maupun bawahan didalam perusahaan saat bekerja, perusahaan mampu memberikan penghasilan sesuai dengan tingkat jabatan atau pekerjaan dan

tanggung jawab yang dipegangnya karena masih ada beberapa karyawan yang merasa balas jasa/upah yang diterimanya masih belum sesuai dengan harapan mereka. , dan juga atasan mampu memberikan perintah yang jelas dan mudah dimengerti oleh bawahannya sehingga karyawan dapat menjalankan perintah yang diberikan dengan baik.

- b. Pada variabel komitmen organisasi, saran yang dapat diberikan untuk PT Citra Ina Feedmill yaitu: Perusahaan dapat menyediakan kotak saran pada sudut-sudut tempat bekerja ataupun saran melalui google docs yang juga dapat mempermudah karyawan dalam menyampaikan masukannya terhadap perusahaan dan dapat mengimplementasikan masukan karyawan bila masukan itu baik dan bias diterapkan dalam pekerjaan, sebelum masukan tersebut diimplementasikan diperlukan peninjauan kembali oleh para manajer, apakah sudah sesuai dengan standar operasional prosedur dalam melakukan pekerjaan tersebut bila sudah baik maka bisa diuji coba terlebih dahulu. Sehingga perusahaan mengetahui hal apa yang dikeluhkan karyawan dan dapat memperbaiki masalah tersebut .
- c. Pada Variabel *turnover intention*, saran yang dapat diberikan untuk PT Citra Ina Feedmill yaitu: Perusahaan dapat meminimalisir *turnover intention* dengan membuat kebijakan yang lebih baik terkait bonus atas prestasi kerja, sehingga karyawan akan merasa dihargai dan terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal serta ingin tetap berada di perusahaan, perusahaan memberikan reward kepada karyawan yang rajin dalam kehadiran, atasan sebaiknya memberikan penghargaan atas prestasi

kerja yang berhasil dicapai dan memperbaiki kebijakannya mengenai promosi jabatan dimana pihak perusahaan harus jujur dan tidak pilih kasih terhadap penilaian kemampuan karyawannya sehingga karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipromosikan. Hal tersebut dapat membuat karyawan nyaman berada diperusahaan tersebut sehingga karyawan memiliki keinginan dari dalam dirinya sendiri untuk bertahan pada perusahaan tersebut karena kewajiban dia sebagai karyawan.