

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari penelitian yang telah terlaksana dapat ditarik kesimpulan secara empiris didasarkan oleh pengolahan data statistik, deskripsi, analisis dan interpretasi data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara Kepuasan Kerja dan Turnover Intention sebesar $t_{hitung} -8,056 < t_{tabel} 1,658$. Semakin rendah Kepuasan Kerja yang diterima maka Turnover Intention akan semakin meningkat pula. Begitu pun sebaliknya, semakin tinggi Kepuasan Kerja yang diterima maka Turnover Intention akan semakin menurun.
2. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara Komitmen Organisasi dan Turnover Intention sebesar $t_{hitung} -2,157 < t_{tabel} 1,658$. Jika karyawan memiliki rasa Komitmen Organisasi yang tinggi maka akan berdampak pada penurunan tingkat Turnover Intention. Begitu pun sebaliknya, jika karyawan memiliki rasa Komitmen Organisasi yang rendah maka akan berdampak pada peningkatan Turnover Intention.
3. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Kerja terhadap Turnover Intention sebesar $F_{hitung} 67,281 > F_{tabel} 3,08$. Apabila Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi menurun maka Turnover Intention pun akan meningkat.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya terlihat bahwa adanya hubungan yang negatif antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention PT Supra Primatama Nusantara. Oleh karena itu, dari hasil penelitian yang diperoleh yaitu Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi merupakan factor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya Turnover Intention.

Pada variabel kepuasan kerja keempat indikatornya memiliki presentase yang sama besar yaitu masing-masing 20%. Variabel komitmen organisasi indikator penerimaan nilai dan tujuan organisasi merupakan indikator dengan presentase paling tinggi sebesar 34% sedangkan keinginan berusaha keras dalam bekerja dan keinginan kuat sebagai anggota merupakan indikator dengan presentase yang sama besar yaitu 33%. Perusahaan perlu memperhatikan lagi baik itu kepuasan kerja yang diberikan untuk dalam bentuk gaji, promosi kepada para karyawannya. Hal ini menjadi salah satu hal yang penting bagi perusahaan karena dapat mempengaruhi turnover intention karyawan yang dapat merugikan perusahaan.

Turnover Intention PT Supra Primatama Nusantara (Biznet) tidak hanya dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi, tetapi masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhinya. Walaupun demikian, penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi Turnover Intention.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah dijelaskan, maka peneliti memberikan saran atau masukan yang sekiranya dapat menjadi bahan pertimbangan, antara lain:

1. Perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap persoalan kepuasan kerja yang akan dirasakan oleh para karyawannya. Dengan adanya rasa kepuasan yang sangat tinggi yang dirasakan oleh karyawan, maka karyawan pun akan semakin bersemangat dalam bekerja.
2. Perusahaan harus lebih selektif lagi dalam mencari karyawan yang mempunyai rasa komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, selain itu perusahaan juga harus mencari cara untuk meningkatkan atau menumbuhkan rasa komitmen yang dimiliki karyawannya agar semakin meningkat kinerjanya.
3. Bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang Turnover Intention, diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi Turnover Intention agar penelitian selanjutnya lebih bermanfaat.