

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis yang telah dilakukan mengenai “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* PT. Kaliaren Jaya Plywood” (Suvey Pada Karyawan Operasional PT Kaliaren Jaya Plywood), maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja dan komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh dan dapat meningkatkan tingginya angka *turnover intention*.
2. Kepuasan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya jika semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka akan meningkatkan tingkat *turnover intention* pada karyawan sedangkan jika semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* pada karyawan.
3. Komitmen organisasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin rendah komitmen organisasi yang terjalin antara karyawan dengan perusahaan maka akan meningkatkan angka *turnover intention* pada karyawan, sedangkan jika semakin tinggi rasa komitmen organisasi pada karyawan maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* pada karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*, maka ada beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi instansi maupun bagi pihak lain. Adapun beberapa saran tersebut antara lain :

1. Setelah penelitian dilakukan, terungkap bahwa untuk menurunkan tingginya *turnover intention* di perusahaan tersebut, dapat mengacu pada hasil angket yang menunjukkan perolehan beberapa nilai rendah dari responden, khususnya

pada item X1.1 yang berkaitan dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Oleh sebab itu, disarankan kepada perusahaan agar memberikan jumlah kompensasi yang sesuai dengan beban dan resiko kerja yang diterima oleh karyawan, hal itu dapat mengacu pada peraturan yang sudah pemerintah tetapkan dalam pemberian gaji atau upah daerah.

Selanjutnya pada item X1.10 memiliki nilai rendah yang berkaitan dengan promosi jabatan di Perusahaan. Disarankan kepada perusahaan untuk lebih menggunakan penilaian objektif yang adil kepada karyawan seperti promosi jabatan berdasarkan pendidikan, masa kerja ataupun keahlian yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan tersebut. Ketika karyawan sudah merasa adil dalam mendapatkan promosi jabatan, maka keinginan dia untuk keluar dan mencari pekerjaan lain pun akan terus menurun.

2. Setelah penelitian dilakukan, terungkap bahwa untuk meningkatkan rasa komitmen yang tinggi yang terjalin antara karyawan dengan perusahaan, dapat mengacu pada hasil angket yang menunjukkan perolehan nilai yang rendah dari reponden khususnya pada item X2.1 dimana hal ini berkaitan dengan rasa keinginan dan loyalitas untuk tetap menjadi bagian perusahaan apapun keadaannya. Oleh sebab itu, disarankan kepada pimpinan untuk memperhatikan komunikasi ataupun kedekatan dengan karyawan di perusahaan agar mereka akan tetap tinggal di perusahaan.

Selanjutnya pada item X2.8 dimana karyawan akan menerapkan seluruh keterampilan yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan mampu menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian atau keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan, agar kinerja yang diberikan dapat maksimal dan tingkat *turnover intention* yang terjadi di perusahaan dapat diminimalisir.

3. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini menjadi rekomendasi atau acuan dalam penelitian tentang variable kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Selain itu juga peneliti selanjutnya diharapkan agar mampu mengembangkan hasil penelitian ini dengan melibatkan variable atau indikator yang tidak terdapat dalam penelitian ini,

sehingga dapat menemukan temuan baru dan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang sumber daya manusia.