

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderasi pada karyawan PT. Arta Samudra, dengan menggunakan SPSS for Windows 26 untuk pengolahan datanya, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji simultan yang dilakukan bahwa lingkungan kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Arta Samudra. Artinya, semakin baik kualitas lingkungan kerja dan semakin jelas jalur pengembangan karir yang diberikan, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.
2. Berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Arta Samudra. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta didukung oleh hubungan kerja yang harmonis mampu menurunkan tingkat keinginan karyawan untuk berhenti bekerja.
3. Berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Arta Samudra. Artinya, semakin terbuka peluang pengembangan karir melalui pelatihan, promosi, maupun pengakuan terhadap kompetensi, maka semakin besar motivasi karyawan untuk bertahan dalam organisasi.
4. Berdasarkan hasil uji interaksi, diketahui bahwa komitmen organisasi memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* secara signifikan dengan arah negatif. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat komitmen tinggi akan semakin terikat pada organisasi meskipun berada dalam lingkungan kerja yang menantang.
5. Berdasarkan hasil uji interaksi, diketahui bahwa komitmen organisasi tidak memoderasi pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention*. Artinya,

keberadaan komitmen organisasi tidak memperkuat atau memperlemah hubungan antara pengembangan karir dan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran untuk dijadikan sebagai masukan dimana yang akan datang. Adapun saran peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan (PT. Arta Samudra):

- a. Berdasarkan hasil kuisisioner yang diperoleh, item pernyataan pada variabel lingkungan kerja, khususnya indikator fasilitas kerja dan kenyamanan ruang kerja, memiliki skor terendah. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan fasilitas fisik dan ruang kerja yang lebih nyaman agar produktivitas serta loyalitas karyawan dapat meningkat.
- b. Berdasarkan hasil kuisisioner pada variabel pengembangan karir, indikator kesempatan promosi jabatan mendapatkan skor terendah. Maka dari itu, perusahaan perlu memberikan jenjang karir yang lebih transparan, serta memberikan pengakuan dan penghargaan atas kinerja sebagai bagian dari sistem promosi yang adil.
- c. Berdasarkan hasil kuisisioner pada variabel komitmen organisasi, indikator komitmen afektif memiliki skor yang cukup rendah. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya meningkatkan hubungan emosional karyawan terhadap perusahaan melalui pendekatan personal, penguatan budaya organisasi, dan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan.
- d. Perusahaan juga disarankan untuk secara rutin melakukan survei internal terkait *turnover intention* dan faktor-faktor penyebabnya agar dapat dilakukan pencegahan sejak dini, sebelum niat untuk keluar benar-benar terealisasi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya:

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi *turnover intention* seperti kepuasan kerja, stres kerja, atau kompensasi guna memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh. Selain itu,

objek penelitian juga dapat diperluas pada sektor industri lainnya seperti manufaktur, perbankan, atau jasa pelayanan untuk memperkuat generalisasi hasil penelitian.