BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh integritas, komitmen organisasi dan kerjasama tim terhadap *Turnover Intention* (Penelitian pada Karyawan Tunas Inti Pratama) dapat disimpulkan:

1. Integritas, komitmen organisasi dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan indikator integritas, komitmen organisasi dan kerjasama tim berpengaruh simultan yang dapat menjelaskan terjadinya *Turnover Intention* pada karyawan Tunas Inti Pratama.
2. Integritas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi integritas yang dimiliki karyawan, maka *Turnover Intention* akan semakin menurun. Karyawan yang memiliki sikap jujur, bertanggung jawab dan konsisten terhadap pekerjaannya cenderung memiliki keinginan yang lebih rendah untuk meninggalkan perusahaan.
3. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa peningkatan integritas karyawan dapat menurunkan *Turnover Intention*. Karyawan yang memiliki loyalitas, rasa memiliki terhadap organisasi dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan cenderung memiliki tingkat keinginan keluar yang lebih rendah.
4. Kerjasama tim berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik kerjasama tim dalam lingkungan kerja, maka *Turnover Intention* akan semakin menurun. Hubungan kerja yang baik, komunikasi yang efektif dan koordinasi antar karyawan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam perusahaan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, ada beberapa hal yang disarankan peneliti, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk perusahan, hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan evaluasi dan bahan pertimbangan dalam mengatasi *Turnover Intention*.
    a. Pada variabel integritas, indikator penerimaan konsekuensi memperoleh skor terendah. Temuan ini menunjukkan perlunya upaya perusahaan untuk meningkatkan kesadaran karyawan dalam menerima tanggung jawab atas hasil pekerjaannya. Contohnya melalui penerapan evaluasi kinerja secara rutin, pemberian umpan balik langsung setelah pekerjaan selesai, serta penerapan sistem penilaian yang mendorong karyawan untuk mengakui kesalahan dan memperbaikinya secara bertanggung jawab.
    b. Pada variabel komitmen organisasi, indikator loyalitas moral terhadap organisasi memperoleh skor terendah. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa perusahaan perlu memperkuat rasa tanggung jawab moral dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Contohnya melalui kegiatan briefing rutin untuk memperkuat nilai dan tujuan perusahaan, pemberian apresiasi atas kontribusi kerja karyawan, serta kegiatan kebersamaan seperti gathering atau pelatihan tim agar hubungan antara karyawan dan perusahaan semakin kuat.
    c. Pada variabel kerjasama tim, indikator motivasi tim dan kesungguhan bekerja memperoleh skor terendah. Perolehan nilai tersebut menjadi perhatian bagi perusahaan untuk meningkatkan motivasi dan dorongan kerja karyawan dalam tim. Contohnya melalui pemberian apresiasi atas kinerja tim, penguatan komunikasi antaranggota, serta penetapan target kerja yang jelas agar karyawan lebih terdorong untuk bekerja secara maksimal dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas tim.

2. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan kajian mengenai *turnover intention* dengan memasukkan variabel lain yang relevan, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan stres kerja. Penggunaan objek penelitian yang berbeda juga dapat dipertimbangkan untuk memperoleh hasil yang lebih bervariasi dan memperluas temuan penelitian.