

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari pembahasan yang telah diuraikan berdasarkan data yang penulis peroleh dari penelitian sebagaimana yang telah dibahas dalam skripsi ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Triangle Motorindo Semarang. Hal ini dibuktikan dengan nilai pengujian statistik yang menghasilkan t hitung sebesar -2,784 lebih kecil dari t tabel yaitu 1,66488 dan probabilitas dengan nilai signifikan 0,007 hasil tersebut lebih kecil dari nilai signifikan 0,05, hal ini berarti bahwa hipotesis dalam penelitian menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dalam pengujian statistik ini menunjukkan apabila pengaruh kepuasan kerja lebih ditingkatkan maka *turnover intention* akan menurun.
2. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Triangle Motorindo Semarang. Hal ini ditunjukkan melalui pengujian statistik yang menghasilkan nilai t hitung sebesar -2,352 lebih kecil dari t tabel yaitu 1,66488 dengan hasil probabilitas signifikan sebesar 0,021 lebih kecil dari 0,05 hal ini berarti hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Pengujian statistik ini menunjukkan pengaruh negatif antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Dari pernyataan karyawan tentang variabel komitmen organisasi diperusahaan diperoleh hasil

yang rendah, komitmen organisasi diperusahaan perlu ditingkatkan supaya perusahaan dapat mengurangi angka *turnover intention* karyawan.

3. Variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Triangle Motorindo Semarang. Hal ini dibuktikan melalui hasil penelitian dari uji F berdasarkan tabel 4.15 kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* PT. Triangle Motorindo Semarang, hal ini dapat diketahui melalui uji ANOVA atau uji F terdapat nilai F hitung sebesar 88,644 yang menyatakan lebih besar dari F tabel yakni 3,11 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Triangle Motorindo Semarang, pada tabel 4.16 memperoleh hasil dari uji koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,689 sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* memiliki kontribusi sebesar 68,9% dan sisanya 31,1% dijelaskan sebabkan oleh faktor-faktor yang lain misal kepuasan gaji, motivasi, Gaya kepemimpinan yang dapat berpengaruh pada *turnover intention*.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh dalam menurunkan *turnover intention* pada PT. Triangle Motorindo Semarang. Dengan demikian saran dari penelitian ini bagi manajerial dapat dikembangkan sebagai berikut:

1. Dalam menekan tingkat *turnover intention*, faktor kepuasan kerja karyawan dalam promosi perlu dilakukan perubahan-perubahan pada perusahaan, karyawan yang memperoleh kesempatan promosi akan merasa diberikan apresiasi atas prestasi dan kerja kerasnya selama bergabung dalam perusahaan, karyawan akan merasa senang dan bangga karena mereka merasa dihargai atas pencapaiannya selama bergabung dengan perusahaan. Kepuasan kerja yang baik antara atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja juga perlu untuk lebih ditingkatkan, Supaya komunikasi dan hubungan kerja dapat terjalin dengan baik. Maka dengan itu tingkat *turnover intention* yang terjadi akan semakin kecil.
2. Perusahaan sebaiknya juga meningkatkan pada faktor komitmen organisasi, terutama dalam hal kebanggaan yang dirasakan karyawan dalam perusahaan, karyawan kurang merasakan kebanggaan dalam perusahaan dan merasa bukan keberuntungan bekerja pada perusahaan melainkan terdesak oleh kondisi karena mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan tidak mudah. Perusahaan perlu melakukan pendekatan-pendekatan secara kelompok maupun secara personal untuk memberikan kenyamanan dan lingkungan yang lebih baik untuk karyawan sehingga karyawan bekerja dengan baik tanpa dibawah tekanan dan bekerja dengan penuh dedikasi. Dengan hal ini komitmen organisasi yang baik mampu menekan tingkat *turnover intention* pada PT. Triangle Motorindo Semarang.
3. Dalam rangka menekan tingkat *turnover intention* pada karyawan PT. Triangle Motorindo Semarang, perusahaan tidak hanya memperhatikan masalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi tetapi juga memperhatikan variabel

lainnya seperti kepuasan gaji, motivasi, Gaya kepemimpinan, kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografi, attitude, personality, pembelajaran, struktur organisasi, job design. sedangkan untuk frekuensi tingkat kesalahan yang pernah dibuat oleh karyawan sebaiknya dilakukan tindakan koreksi dan perbaikan agar tidak terjadi salahan di masa mendatang.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memiliki keterbatasan dalam meneliti analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Triangle Motorindo Semarang penulis hanya menggunakan 2 variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Keterbatasan waktu yang dimiliki penulis sehingga hasil yang didapatkan hanya menggambarkan kondisi perusahaan pada saat penelitian saja.

5.4 Agenda Penelitian Mendatang

Agenda penelitian yang dilaksanakan mendatang adalah berdasarkan hasil koefisien determinasi, diketahui bahwa variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 68,9% sedangkan 31,1% sisanya dapat dipengaruhi variabel lain, sehingga penelitian ini masih terdapat kekurangan dari variabel independen dalam menjelaskan variabel independennya. Oleh karena itu, diharapkan pada penelitian selanjutnya bisa menambahkan variabel yang dapat menghubungkan antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang sekiranya terkait dengan permasalahan yang dihadapi dipenelitian