

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Kesimpulan yang dapat dijelaskan dari hasil penelitian antara lain :

1. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Keinginan Pindah Kerja. Hal ini dibuktikan dengan melihat nilai t hitung sebesar -2,279 dan nilai signifikansi atau probabilitas sebesar  $0,028 < \text{taraf signifikansi } 5\% \text{ atau } 0,05$ .
2. Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Keinginan Pindah Kerja. Hal ini dibuktikan dengan melihat nilai t hitung sebesar -3,407 dan nilai signifikansi atau probabilitas sebesar  $0,001 < \text{taraf signifikansi } 5\% \text{ atau } 0,05$ .
3. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Keinginan Pindah Kerja . Hal ini dibuktikan dengan melihat nilai t hitung sebesar -2,544 dan nilai signifikansi atau probabilitas sebesar  $0,015 < \text{taraf signifikansi } 5\% \text{ atau } 0,05$ .
4. Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Keinginan Pindah Kerja. Hal ini dibuktikan dengan melihat nilai F hitung antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan sebesar 49,771 dan nilai probabilitas 0,000 lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05.

## 5.2. Saran

Saran-saran yang diberikan dari hasil penelitian yaitu :

1. Indikator Kepuasan Kerja yang perlu dioptimalkan antara lain : perusahaan memberikan gaji kepada karyawan lebih baik daripada perusahaan lain, gaji karyawan cukup dan sesuai dengan tanggung jawab di Pizza Hut Cabang Pandanaran Semarang, tunjangan yang diterima karyawan cukup banyak, promosi sering dilakukan di Pizza Hut Cabang Pandanaran Semarang, jika karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik, karyawan akan dipromosikan, karyawan puas dengan tingkat kemajuan karyawan selama bekerja di Pizza Hut Cabang Pandanaran Semarang, pekerjaan yang dilakukan karyawan sangat menarik dan karyawan merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaannya serta karyawan lebih suka melaksanakan pekerjaan di organisasi dibandingkan bekerja di tempat lain.
2. Komitmen Organisasi penting diperhatikan guna menurunkan Keinginan Pindah Kerja dengan upaya yang dilaksanakan meliputi : karyawan merasa sudah menjadi bagian dari tempat kerja, karyawan mempunyai kemauan yang besar untuk memajukan perusahaan, karyawan setia pada perusahaan, karyawan tidak mempunyai keinginan untuk berpindah kerja dari perusahaan tempat kerja sekarang ini dan karyawan ingin berkarir di perusahaan tempat kerja saya sekarang ini.
3. Kepemimpinan berpengaruh pula dalam menurunkan Keinginan Pindah Kerja dengan upaya yang dilaksanakan meliputi : pimpinan menghormati rekan kerja lain di perusahaan, Pimpinan percaya pada bawahan Pimpinan berusaha

menjadi panutan di perusahaan, Pimpinan berusaha memberi semangat dalam bekerja kepada rekan kerja di perusahaan, Pimpinan berusaha mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan, Pimpinan mampu memecahkan masalah yang dialami perusahaan, Pimpinan mampu menciptakan suasana kerja yang baik dan Pimpinan berusaha menjaga hubungan dengan sesama rekan kerja.

### **5.3. Keterbatasan dan Saran**

Beberapa keterbatasan penelitian ini adalah :

1. Dalam penelitian ini pengukuran variabel yang dapat dilihat dari indikator penelitian terdiri dari 9 item untuk variabel Kepuasan Kerja, 5 item untuk variabel Komitmen Organisasi, 8 item untuk variabel Kepemimpinan, dan 5 item untuk variabel Keinginan Pindah Kerja.
2. Obyek riset hanya dibatasi pada Pizza Hut Cabang Pandanaran - Semarang. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 76,9%.

Saran penelitian selanjutnya antara lain :

1. Dalam pengukuran variabel perlu dipecah menjadi dimensi dan indikator agar lebih rinci dan terwakili dalam pengukuran masing-masing variabel.
2. Untuk penelitian mendatang perlu mengkaji di obyek penelitian lainnya.