

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Swapro International. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima. Indikasi dari hasil tersebut yaitu karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung tidak akan meninggalkan pekerjaannya, atau dengan kata lain semakin tinggi kepuasan kerja maka *turnover intention* akan semakin rendah.
2. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Swapro International. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima. Indikasi dari hasil tersebut yaitu karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung tidak akan meninggalkan pekerjaannya, atau dengan kata lain semakin tinggi komitmen organisasi maka *turnover intention* akan semakin rendah.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Perusahaan

1. Pada kepuasan kerja karyawan di PT Swapro International di harapkan atasan selalu memberikan arahan kepada bawahan salam setiap pekerjaan supaya dapat menimbulkan kinerja yang baik serta perusahaan dapat memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaannya. Atas dasar pengevaluasian tersebut seharusnya perusahaan dapat mengetahui bahwa gaji yang diberikan perusahaan membuat karyawan merasa puas dengan hasil yang di dapat serta arahan yang selalu diberikan oleh atasan memberikan kepuasan terhadap karyawan agar mencapai kinerja yang baik
2. Pada komitmen organisasi karyawan di PT Swapro International meskioun karyawan nyaman berada di perusahaan namun ada beberapa karyawan yang memiliki tingkat loyalitas nya rendah, maka dari itu hubungan perusahaan

dengan bawahan sebaik nya di tingkatkan kembali.

3. Pada *turnover intention* karyawan di PT Swapro International, karyawan berfikir akan meninggalkan perusahaan karna pekerjaan yang dikerjakan tidak sesuai dengan keinginan nya serta mereka akan meninggalkan perusahaan jika mereka mendapatkan gaji yang lebih besar dari perusahaan saat ini. Dalam hal ini, perusahaan perlu ditingkatkan lagi oleh perusahaan untuk mengurangi tingginya *turnover intention* karyawan PT Swapro International.

5.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Penelitian selanjutnya disarankan agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel bebas selain kepuasan kerja dan komitmen organisasikarena pada penelitian ini menghasilkan R Adjusted 0,458 yang artinya bahwa sebesar 54,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti. Faktor-faktor lain yang secara teori turut mempengaruhi *turnover intention* yang disesuaikan dengan dinamika bidang ilmu dan fenomena yang terjadi. Penelitian selanjutnya dapat menguji faktor *emotional exhaustion* serta *abusive supervision* sebagai anteseden *turnover intention* yang belum banyak diteliti pada yang baru dikaji oleh beberapa penelitian terbaru.
2. Penelitian selanjutnya hendaknya dapat melakukan observasi secara langsung untuk memastikan kebenaran responden dalam pengisian kusioner agar tanggapan yang diberikan dapat lebih objektif.

5.2.3 Bagi Karyawan

Sebaiknya tingkatkan kembali loyalitas serta komunikasi antara atasan dan bawahan sehingga dapat menimbulkan kinerja dan hubungan yang terjalin dengan baik.