

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap *turnover intention* PT Gasindo Jaya Pratama, sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya maka diperoleh simpulan penelitian sebagai berikut:

1. Secara parsial menunjukkan bahwa kepuasan kerja signifikan terhadap *turnover intention* PT Gasindo Jaya Pratama yang dibuktikan dengan hasil uji t diperoleh β_1 sebesar -2,569 dengan signifikansi 0,014 lebih kecil dari standar *error* yang ditetapkan yaitu 0,05, dengan nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebesar -0,192. Hal ini membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
2. Secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_2) berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* PT Gasindo Jaya Pratama yang dibuktikan dengan hasil uji t diperoleh β_2 sebesar -3,973 dengan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari standard *error* yang ditetapkan sebesar 0,05, dengan nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar -0,315. Hal ini membuktikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
3. Secara simultan menunjukkan bahwa hasil uji F (anova) diperoleh angka F hitung = 16,730 dengan angka signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari standar *error* yang ditetapkan sebesar 0,05, maka H_0 ditolak H_a diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap *turnover intention*.
4. Hasil uji hipotesis melalui regresi linier berganda dengan program SPSS 25 diperoleh variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover*

intention, sedangkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* PT Gasindo Jaya Pratama. Hasil ini dibuktikan dengan persamaan regresi linier berganda $Y = 29,105 - 0,192 X_1 - 0,315 X_2$.

5. Dari perhitungan secara statistik angka koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,468 atau 46,8%, sedangkan sisanya 53,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan.

5.2 Saran

Penulis memberikan saran berdasarkan fenomena yang terjadi yang terkait dengan penelitian ini, dengan harapan dapat bermanfaat dan berguna bagi pihak yang berkepentingan. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Untuk kepuasan kerja pada PT Gasindo Jaya Pratama harus lebih diperhatikan lagi dan dikaji kembali pada bagian kepuasan terhadap rekan kerja. Hal ini disebabkan oleh skor jawaban responden terendah mengenai “Saya merasa puas dengan rekan kerja karena saling mendukung demi tercapainya penyelesaian tugas masing-masing dengan baik” yaitu sebesar 4. Perusahaan seharusnya lebih memperhatikan karyawannya maupun pihak manajemen melalui sikap terhadap sesama rekan kerja, lalu diberikan arahan agar menjalin suasana kerja yang baik sehingga antar karyawan dapat bekerja sama baik dalam penyelesaian tugas masing-masing atau penyelesaian tugas bersama (tim).
2. Untuk disiplin kerja pada PT Gasindo Jaya Pratama harus lebih diperhatikan lagi dan dikaji kembali pada bagian taat terhadap aturan waktu. Hal ini disebabkan oleh skor jawaban responden terendah mengenai “Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja” yaitu sebesar 3,47. Perusahaan seharusnya lebih tegas terhadap karyawan yang tidak tepat waktu pada jam kerja, diberikan sanksi yang sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan. Agar karyawan disiplin dan tidak mengulangi kesalahannya lagi.

3. Untuk *turnover intention* pada PT Gasindo Jaya Pratama rata-rata jawaban responden terendah dengan rata-rata 1,76 pada indikator niat untuk keluar “Saya berniat keluar dari perusahaan ini karena imbalan yang saya terima tidak sesuai”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak berniat keluar dari perusahaan. Dengan kondisi ini kesempatan bagi perusahaan untuk memperbaiki masalah yang berkaitan dengan kepuasan karyawan agar karyawan tetap setia dan tidak meninggalkan perusahaan.