

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel *Turnover intention* yang terdiri 4 dimensi utama yaitu absensi yang meningkat, malas bekerja, peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib, peningkatan protes terhadap atasan secara keseluruhan variable memiliki hasil akhir rata-rata termasuk dalam kategori *turnover intention* rendah. Kepuasan kerja yang terdiri dari 5 dimensi utama yaitu kepuasan pada pekerjaan itu sendiri, kepuasan pada gaji, kepuasan pada kesempatan promosi yang diberikan, kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap rekan kerja memiliki hasil akhir rata-rata termasuk dalam kategori kepuasan kerja tinggi. Komitmen organisasi yang terdiri dari 3 dimensi utama yaitu *Affective commitment*, *Continuance Commitment*, *Normative Commitment* secara keseluruhan variable memiliki hasil akhir rata-rata yang Dimana termasuk dalam kategori komitmen organisasi tinggi.
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention*. Hasil ini membuktikan kepuasan kerja mampu mempengaruhi *turnover intention* semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin berkurang *turnover intention* yang terjadi pada PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi.
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil ini membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu mempengaruhi komitmen organisasi semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi komitmen yang terjadi pada PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi.
4. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Turnover intention*. Hasil ini membuktikan komitmen organisasi mampu

mempengaruhi *turnover intention* semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin rendah *turnover intention* yang terjadi pada PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi.

5. Variable kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi, artinya komitmen organisasi mampu sebagai variable perantara. Para karyawan PT Duren Mandiri Fortuna menunjukkan penurunan *turnover intention* ketika komitmen organisasi ditambahkan. Bagi para karyawan, komitmen organisasi memberikan nilai lebih sehingga membuat mereka tidak ingin untuk meninggalkan perusahaan dan memilih untuk tinggal lebih lama.

## 6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti dapat diberikan sebagai berikut :

1. Pada variable *Turnover intention* perlu diperhatikan lagi pada absensi yang meningkat agar karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan.
2. Dari Aspek Kepuasan kerja perlu adanya PT Duren Mandiri Fortuna Jambi diharapkan lebih memperhatikan kepuasan pada gaji , khususnya pemberian upah bagi karyawan yang sesuai dengan dengan gaji yang diharapkan dan tunjangan-tunjangan lainnya dan juga karyawan selalu diberi motivasi dan saran karyawan diterima oleh atasan sehingga karyawan nyaman dan bekerja sesuai harapan.
3. Dari Aspek Komitmen Organisasi perlu adanya peningkatan komitmen organisasi pada seluruh karyawan seperti bagaimana karyawan dalam menghabiskan sisa karir di Perusahaan sehingga karyawan merasa terikat secara emosional dengan Perusahaan tempat bekerja walaupun dapat dilihat dari hasil penilaian komitmen dalam kategori tinggi. Perlu ada peningkatan pada dimensi *affective commitment, continuance commitment, normative commitment*.
4. Bagi Perusahaan PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi dapat memperhatikan kepuasan kerja pada karyawan baik itu terhadap kepuasan pada gaji maupun pada kepuasan terhadap atasan sehingga karyawan dapat meningkatkan komitmen organisasinya pada Perusahaan dan penurunan terhadap *turnover intention*. Kemudian untuk peneliti selanjutnya apa yang sudah di jelaskan dan dibahas dalam penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk

penelitian selanjutnya, kemudian variable penelitian pun dapat dikembangkan lagi pada variable-variabel lainnya.