

## **BAB IV**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **4.1 Kesimpulan**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh meningkatnya kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, sehingga memunculkan pertanyaan mengenai peran kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention. Melalui analisis empiris, penelitian ini berhasil memberikan jawaban yang jelas terhadap rumusan masalah.

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja akan meningkatkan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain, sehingga kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam mempertahankan karyawan.
2. Penelitian ini juga menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi baik dari segi loyalitas, keterikatan emosional, maupun rasa tanggung jawab maka semakin kecil kemungkinan mereka memiliki niat untuk keluar dari perusahaan.
3. Secara simultan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan dengan arah negatif terhadap turnover intention. Dengan demikian, pengelolaan kedua variabel ini secara bersama-sama akan lebih efektif dalam

menekan tingkat turnover intention dibandingkan jika hanya berfokus pada satu faktor saja.

#### **4.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa terdapat beberapa indikator pada variabel kepuasan kerja yang memiliki nilai di bawah rata-rata skor variabel, yaitu balas jasa yang adil (KK1), penempatan kerja sesuai keahlian (KK2), berat atau ringannya pekerjaan (KK3), suasana dan lingkungan kerja (KK4), sikap pimpinan (KK6), serta sifat kebosanan kerja (KK7). Hal ini menunjukkan bahwa aspek-aspek tersebut belum dirasakan optimal oleh karyawan sehingga perlu menjadi perhatian utama perusahaan.

Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan sistem kompensasi agar lebih adil dan sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan. Selain itu, penempatan kerja perlu disesuaikan dengan keahlian dan kompetensi agar karyawan dapat bekerja secara maksimal. Perusahaan juga perlu mengelola beban kerja secara proporsional agar tidak menimbulkan tekanan berlebih. Di sisi lain, lingkungan kerja harus terus ditingkatkan agar lebih nyaman dan kondusif, serta didukung oleh sikap pimpinan yang lebih komunikatif, suportif, dan mampu memotivasi karyawan. Terakhir, perusahaan perlu mengurangi tingkat kebosanan kerja dengan menciptakan variasi pekerjaan, memberikan pelatihan, serta membuka peluang pengembangan karier. Dengan perbaikan pada aspek-aspek tersebut, diharapkan kepuasan kerja karyawan dapat meningkat dan pada akhirnya mampu menurunkan tingkat turnover intention.