

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* pada PT Elang Jaya. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian dimana hasil nilai t hitung sebesar $-2,009 < t \text{ tabel } 1,980$ dengan taraf signifikansi $0,047 > \text{ nilai alpha } 0,05$ yang berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Elang Jaya di Kota Batam.
2. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap *turnover intention* pada PT Elang Jaya. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian dimana hasil nilai t hitung sebesar $11,168 > t \text{ tabel } 1,980$ dengan taraf signifikansi $0,000 < \text{ nilai alpha } 0,05$ yang berarti bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Elang Jaya di Kota Batam.
3. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersamaan dan simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Elang Jaya. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian dimana hasil F hitung sebesar $79,351 > F \text{ tabel } 3,08$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \text{ nilai alpha } 0,05$ yang berarti kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersamaan dan

simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Elang Jaya di Kota Batam.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan PT Elang Jaya dalam upaya menurunkan *turnover intention* hendaknya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena jika karyawan telah terpenuhi semua harapan akan gaji yang setara dengan pekerjaan yang dilakukan, supervisi yang mampu memotivasi karyawan, kesempatan promosi lebih jelas dan tersistem juga standar penilaian digunakan sebagai salah satu penilaian untuk naik jabatan, hubungan dengan rekan kerja yang menyenangkan dan kooperatif, dan kepuasan akan pekerjaan itu sendiri agar karyawan lebih membanggakan apa yang dapat diberikan untuk perusahaan. Maka dengan itu keinginan berpindah akan semakin kecil.
2. Perusahaan diharapkan untuk menjaga perasaan karyawan, karena tidak semua karyawan yang bisa menyetujui komitmen yang ada pada perusahaan. Komitmen organisasi yang kurang disetujui oleh karyawan dikarenakan perusahaan memiliki komitmen yang sangat ketat.
3. Turnover intention dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi, sisanya dipengaruhi variabel lain. Diharapkan dalam penelitian selanjutnya dapat menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi turnover intention.