

BAB V

KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari analisa data dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Triconville Indonesia hal ini dibuktikan dengan koefisien X (b1) sebesar -0,218 (Sig.= 0,022). Kontribusi pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan sebesar (r^2) 6,76%. Maka hipotesis pertama dapat diterima. Jadi, jika komitmen organisasi pada karyawan PT. Triconville Indonesia rendah maka akan terjadi peningkatan *turnover intention*.
2. Budaya Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Triconville Indonesia hal ini dibuktikan dengan koefisien X (b2) sebesar -0,154 (Sig.= 0,003). Kontribusi pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan sebesar (r^2) 11,22%. Maka hipotesis kedua dapat diterima. Jadi, jika budaya organisasi pada karyawan PT. Triconville Indonesia rendah maka akan terjadi peningkatan *turnover intention*.
3. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Triconville Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan

koefisien X (b3) sebesar -0,139 (Sig.= 0,033). Kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan sebesar (r^2) 5,95%. Maka hipotesis ketiga dapat diterima. Jadi, jika kepuasan kerja pada karyawan PT. Triconville Indonesia rendah maka akan terjadi peningkatan *turnover intention*.

4. Secara simultan atau bersama-sama *turnover intention* karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasi, budaya organisasi, kepuasan kerja dapat dilihat pada Fhitung (14,285) > Ftabel (2,73) dengan nilai signifikan $0.000 < 0.005$, sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima.
5. Hasil uji *Adjusted R Square* menunjukkan angka 0.338. Penelitian ini membuktikan bahwa variabel komitmen organisasi, budaya organisasi, kepuasan kerja dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan PT. Triconville Indonesia sebesar sedangkan sisanya sebesar 33,8% sedangkan sisanya 66,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil analisis yang diperoleh dalam penelitian, maka diketahui dalam penelitian variabel yang paling dominan atau berpengaruh paling besar terhadap *turnover intention* karyawan adalah variabel komitmen organisasi (X2), dengan nilai B sebesar -0,218. untuk mengurangi *turnover intention* karyawan di PT. Triconville Indonesia, maka perusahaan disarankan:

1. lebih memperhatikan aspek komitmen organisasi dengan melibatkan karyawan dalam beberapa keputusan perusahaan, mengkoordinasikan setiap kebijakan secara transparan sehingga timbul rasa memiliki dan diharapkan

karyawan memiliki keterikatan dengan perusahaan sehingga tidak mudah untuk meninggalkan perusahaan.

2. Memberikan *reward* / penghargaan kepada setiap karyawan yang berprestasi dalam bekerja guna meningkatkan semangat karyawan sehingga muncul keinginan untuk andil dalam meraih tujuan perusahaan sehingga karyawan memiliki keterikatan diri terhadap perusahaan.
3. Melakukan evaluasi rutin untuk mengetahui permasalahan yang dihadapi karyawan di perusahaan dengan cara memberikan arahan dan mencari jalan keluar untuk mengatasi permasalahan.

Bagi penelitian selanjutnya yang ingin meneliti variabel *turnover intention* karyawan maka peneliti selanjutnya disarankan :

1. mengembangkan penelitiannya dengan menambah variabel lain yang diindikasikan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan seperti lingkungan kerja, stress kerja, kompensasi atau variabel yang lainnya.
2. Mengembangkan model penelitian dengan melibatkan variabel kondisional sebagai variabel moderasi agar dapat mengetahui variabel yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention*.