

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 1.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tentang analisis kepuasan kerja, komitmen organisasi, promosi jabatan terhadap *turnover intention* pada PT. XYZ dengan menggunakan analisis regresi adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. XYZ.

Hasil pengujian hipotesis pertama untuk variabel kepuasan karyawan menunjukkan bahwa variabel kepuasan karyawan berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. XYZ. Sehingga hipotesis pertama diterima.

2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada PT. XYZ.

Hasil pengujian hipotesis kedua untuk komitmen organisasi menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. XYZ. Sehingga hipotesis kedua untuk variabel komitmen organisasi diterima.

3. Pengaruh promosi jabatan terhadap *turnover intention* pada PT. XYZ.

Hasil pengujian hipotesis kedua untuk promosi jabatan menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. XYZ. Sehingga hipotesis ketiga untuk variabel promosi jabatan diterima.

4. Berdasarkan hasil dari uji Koefisien Determinasi, dapat diketahui bahwa nilai dari Adjusted R Square sebesar 0,469, dalam hal ini berarti bahwa variabel

independen yang terdiri dari kepuasan karyawan, komitmen organisasi, promosi jabatan belum dapat menjelaskan Variabel dependen turnover intention. Dengan nilai sebesar 49,1% sedangkan sisanya 50,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di analisis dalam penelitian ini.

## 1.2 Saran

Berdasarkan temuan hasil penelitian ini maka saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Variabel Kepuasan Kerja adalah faktor yang paling dominan dalam hasil penelitian ini atau variabel yang paling berpengaruh pada urutan pertama. Oleh karena itu jika perusahaan ingin menurunkan angka *turnover intention* karyawan, perusahaan sebaiknya meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan misalnya terhadap gaji yang mereka terima, pekerjaan yang mereka kerjakan, rekan kerja yang kooperatif, kesempatan promosi yang baik, dan hubungan atasan yang harmonis, sehingga keinginan karyawan untuk keluar dari PT. XYZ akan semakin rendah.
2. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan menyertakan faktor lain yang mungkin mempengaruhi *turnover intention*, antara lain berupa stress kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan lainnya.