

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik peran, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan mengambil sampel responden di PT. Starcam Apparel Indonesia yang beralamat di desa Mindahan RT 002 RW 001 Batealet, Jepara. Hasil penelitian itu menunjukkan bahwa:

1. Pengujian konflik peran (X1) terhadap variable dependen *turnover intention* (Y) diperoleh hasil uji hipotesis variabel konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penegasan dari hasil uji ini di peroleh konflik peran menunjukkan signifikansi sebesar  $0,005 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,870 > t_{tabel} 1,66123$  ( $\alpha=0,05$  ;  $df$  regresi=2 residual=94) maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima. Artinya konflik peran berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.
2. Pengujian komitmen organisasi (X2) terhadap variable dependen *turnover intention* (Y) diperoleh hasil uji hipotesis variabel komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penegasan dari hasil uji ini di peroleh pengujian variabel komitmen organisasi menunjukkan signifikansi sebesar  $0,009 < 0,005$  dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-2,662 < t_{tabel} 1,66123$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan berkorelasi negatif terhadap *turnover intention*.

3. Pengujian Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) terhadap variable dependen *Turnover Intention* (Y) diperoleh hasil uji hipotesis variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Penegasan dari hasil uji ini di peroleh pengujian variabel kepuasan kerja menunjukkan signifikansi sebesar  $0,963 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-0,047 < t_{tabel} 1,66123$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
4. Dari hasil analisis korelasi Konflik Peran, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* memiliki nilai *R Square* sebesar 0,079 hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 79% sedangkan sisanya ( $100\% - 79\% = 21\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

## 5.2. Saran

Dari kesimpulan diatas, maka saran-saran penelitian ini antara lain:

1. Konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini memberikan informasi bagi pihak PT. Starcam Apparel Indonesia untuk mengoptimalkan hal-hal yang berkaitan dengan konflik peran dengan cara meminimalisir konflik peran dalam bekerja, karyawan diharapkan melakukan kegiatan yang penting dan meminialkan kegiatan yang tidak begitu penting.
2. Komitmen organisasi mempengaruhi niat karyawan untuk keluar (*turnover intention*) upaya yang harus dilakukan oleh PT.Starcam Apparel Indonesia

adalah karyawan harus meningkatkan dengan maksimal dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan di dalam perusahaan, karyawan harus meningkatkan kesetiaan pada perusahaan dan menginspirasi bagi pekerja lainnya dalam mencapai knerja yang baik.

3. Factor ketiga adalah kepuasan kerja yang tidak mempengaruhi *turnover intention* di perusahaan, namun untuk berjaga-jaga perusahaan harus tetap mengawasi kepuasan kerja karyawan untuk meminimalisir niat karyawan untuk keluar.

