

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan PLS untuk menguji pengaruh variabel Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Karyawan PT. Modern Pulsa Investama maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan komitmen yang dimiliki oleh karyawan PT. Modern Pulsa Investama sehingga loyalitas terhadap perusahaan dijunjung tinggi dan tercapainya tujuan perusahaan.
2. Kepuasan kerja tinggi tidak memberi kontribusi dengan adanya menurunnya tingkat *turnover intention* karyawan PT. Modern Pulsa Investama dengan artian ada beberapa variabel lain yang lebih mempengaruhi *turnover intention*.
3. Komitmen organisasi yang tinggi dapat menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan kantor PT. Modern Pulsa Investama maka hal ini dapat menjadi peluang bagi perusahaan untuk meminimalisir tingkat *turnover intention*.
4. Komitmen Organisasi bukanlah variabel yang dapat memediasi antara Kepuasan kerja terhadap *turnover intention* maka hal ini menunjukkan adanya tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi, Komitmen yang besar mereka tetap memiliki keinginan untuk cenderung keluar dari perusahaan atau organisasi dan dengan demikian keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan akan memperhambat keefektifan perusahaan

## 5.2 Saran

Saran yang bisa diberikan sebagai implikasi dari hasil penelitian ini dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat disimpulkan dan dimanfaatkan sebagai bahan dalam pengambilan keputusan:

Saran yang perlu perusahaan tingkatkan untuk menambah kepuasan sehingga menambah rasa komitmen yang besar dan meminimalisir keinginan karyawan keluar perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kompetensi kepada karyawan dengan meningkatkan potensi didalam diri karyawan sehingga karyawan merasakan adanya pengembangan karir pada diri karyawan dan frekuensi untuk mentraining karyawan. Serta memberikan penghargaan atas pencapaian karyawan dengan memberikan bonus.

Dan juga perusahaan perlu memperhatikan komitmen karyawan dengan meningkatkan kelayakitan dengan diwujudkan cara membuat kondisi lingkungan yang nyaman dari segi fasilitas dan prasarana kerja yang membuat karyawan merasa puas dan berkomitmen. Dan jika ada antara para pekerja mempunyai konflik segera diselesaikan hingga masalah tersebut terselesaikan tidak berlarut-larut karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan

Saran untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk tidak menggunakan kepuasan kerja ataupun komitmen organisasi untuk mengetahui intensitas karyawan keluar (*turnover intention*) karena masih banyak variabel lain yang lebih mempengaruhi *turnover intention*. Peneliti mendatang dapat menguji ulang penelitian model ini dengan menggunakan variabel baru seperti kinerja, motivasi, beban kerja dan kepemimpinan.