

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Hasil riset yang telah dilakukan menjelaskan bahwa pengaruh *organizational commitment*, *job burnout*, dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention* pada karyawan Bravo Swalayan Bojonegoro. Hasil riset ini didapatkan dari 132 karyawan dari Bravo Swalayan Bojonegoro yang menjadi responden. Dari hasil riset tersebut dapat disimpulkan bahwa:

1. Didapatkan dari hasil dari Uji F atau Uji Simultan, terbukti jika secara simultan, *organizational commitment*, *job burnout*, dan *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada tenaga kerja di Bravo Swalayan Bojonegoro. Dapat dibuktikan dari hasil Uji F, yaitu nilai F_{hitung} yakni sebesar 24,672 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan F_{tabel} sebesar 2,67. Maka $F_{hitung} > F_{tabel}$, $24,672 > 2,67$, serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
2. Didapatkan dari hasil Uji T atau Uji Parsial, ditemukan jika *organizational commitment* memiliki nilai yang negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada tenaga kerja di Bravo Swalayan Bojonegoro. Dari hasil Uji T, yaitu nilai F_{hitung} yakni sebesar (-0,609) dan nilai signifikansi sebesar 0,544. Sedangkan t_{tabel} sebesar 1,979. Maka nilai signifikansi, $0,544 > 0,05$. Nilai t_{hitung} (-0,609) < nilai t_{tabel} 1,979. Disebabkan oleh tingkat *organizational commitment* pada tenaga kerja di

Bravo Swalayan Bojonegoro yang tinggi dan terdapat elemen lain yang lebih kuat dan berpengaruh pada *turnover intention* pada tenaga kerja di Bravo Swalayan Bojonegoro.

3. Hasil Uji Hipotesis melalui Uji T atau Uji Parsial menjelaskan bahwa *job burnout* memiliki nilai yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada tenaga kerja di Bravo Swalayan Bojonegoro. Dari hasil Uji T, yaitu nilai F_{hitung} yakni sebesar 4,637 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan t_{tabel} sebesar 1.979. Maka nilai signifikansi, $0,000 < 0,05$. Nilai t_{hitung} 4,637 < nilai t_{tabel} 1.979. Sehingga apabila *job burnout* dari karyawan semakin tinggi, maka semakin besar juga tingkat *turnover intention*. Sehingga, *job burnout* perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk menjaga tingkat *turnover intention* berada di tingkatan yang rendah.
4. Berdasarkan hasil Uji Hipotesis melalui Uji T atau Uji Parsial apabila *job satisfaction* memiliki nilai yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada tenaga kerja di Bravo Swalayan Bojonegoro. Hal ini diperoleh dari hasil Uji T, yaitu nilai F_{hitung} yakni sebesar (-4,175) dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan t_{tabel} sebesar 1.979. Maka nilai signifikansi, $0,000 < 0,05$. Nilai t_{hitung} (-4,175) < nilai t_{tabel} 1.979. Sehingga jika *job satisfaction* dari karyawan Bravo Swalayan Bojonegoro tinggi, maka tingkat *turnover intention* dari karyawan Bravo Swalayan Bojonegoro menjadi rendah. Terdapat elemen lain yang lebih kuat yang dapat menjadi pengaruh dari tingkat *turnover intention* dari karyawan Bravo Swalayan Bojonegoro.

5.2. Saran

1. Untuk Bravo Swalayan Bojonegoro, perlu untuk memperhatikan aspek-aspek yang dapat menjadi penyebab dari *turnover intention*, seperti *organizational commitment*, *job burnout*, dan *job satisfaction*. Terlebih dari *job burnout* dari karyawan, dimana apabila karyawan merasakan *job burnout* maka dapat berpengaruh pada tingkat *turnover intention*.
2. Untuk peneliti selanjutnya, dapat memperluas objek yaitu dengan menambahkan populasi dan sampel yang diteliti. Selain itu, juga dapat menambah variabel lain di luar variabel yang telah diteliti yang dapat berpengaruh pada *turnover intention* pada karyawan Bravo Swalayan Bojonegoro.