BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap intensi *turnover* pada CV SANTEX MAJALAYA, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan tanggapan pegawai mengenai Kepuasan kerja pada CV SANTEX MAJALAYA dengan indikator : promosi, penyelia, pekerjaan itu sendiri dan rekan kerja termasuk dalam kategori puas. Namun dalam indikator gaji atau upah pegawai dinilai kurang memenuhi keadilan dan kelayakan.
2. Berdasarkan tanggapan pegawai mengenai komitmen organisasional pada CV SANTEX MAJALAYA dengan indikator : komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan termasuk dalam kategori tinggi. Namun dalam indikator afektif banyak pegawai yang menilai negatif.
3. Berdasarkan tanggapan pegawai mengenai intensi *turnover* pada CV SANTEX MAJALAYA dengan indikator : faktor eksternal, faktor internal, faktor individu yang berhubungan dengan pekerjaan dan faktor individu yang tidak berhubungan dengan pekerjaan termasuk dalam kategori tinggi. Ini artinya ada indikasi dari pegawai untuk meninggalkan perusahaan.

4. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Komitmen organisasional pada CV SANTEX MAJALAYA dengan klasifikasi rendah, karena lebih dominan dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja dan kepemimpinan.
5. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap intensi *turnover* pada CV SANTEX MAJALAYA. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai akan menurunkan tingakat intensi *turnover*.
6. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial komitmen organisasinal berpengaruh negatif terhadap intensi *turnover* pada CV SANTEX MAJALAYA. Artinya semakin tinggi komitmen organisasional pegawai akan semakin menurukan tingkat intensi *turnover*.
7. Kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh terhadap intensi turnover pada CV SANTEX MAJALAYA dengan kontribusi pengaruh tinggi.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat penulis maka selanjutnya penulis memberikan saran-saran yang dapat berguna mengenai penerapan kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap intensi *turnover* pada komitmen organisasi berpengaruh terhadap intensi *turnover* pada CV SANTEX MAJALAYA diantaranya :

1. Kepuasan kerja pegawai pada CV SANTEX MAJALAYA perlu untuk ditingkatkan terutama menyangkut masalah pemberian gaji atau upah yang belum memenuhi keadilan dan kelayakan. Oleh karena itu perusahaan harus bisa menyesuaikan tingkatan gaji atau upah dan memberikan biaya tambahan untuk transportasi agar kepuasan pegawai terpenuhi.
2. Komitmen organisasional pegawai pada CV SANTEX MAJALAYA sebetulnya sudah cukup tinggi akan tetapi perlu perhatian yang lebih serius dari manajemen perusahaan terutama menyangkut keinginan pegawai untuk pindah ke perusahaan lain. Dengan demikian perusahaan perlu memberikan rasa yakin bahwa apa yang dilakukan pegawai dalam pekerjaannya adalah berharga bagi perusahaan, pegawai merasa nyaman dan merasa mendapatkan dukungan yang penuh dari perusahaan. Hal ini dapat meningkatkan komitmen organisasional dan dapat membuat pegawai bertahan berada dalam perusahaan tersebut.
3. Intensi *turnover* pegawai pada CV SANTEX MAJALAYA perlu perhatian khusus mengingat adanya peningkatan dari tahun ke tahun, manajemen perlu melakukan evaluasi ulang khususnya dalam hal gaji atau upah dan keuntungan finansial lainnya.

4. Kepuasan kerja memberikan kontribusi yang tidak terlalu dominan terhadap komitmen organisasional pada CV SANTEX MAJALAYA, sehingga untuk penelitian selanjutnya lebih baik diabaikan dan lebih memperhatikan faktor lain seperti motivasi kerja dan kepemimpinan.
5. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap intensi *turnover* pada CV SANTEX MAJALAYA. Artinya perusahaan perlu meningkatkan aspek kepuasan kerja terutama mengenai pemberian gaji untuk menurunkan tingkat intensi *turnover*.
6. Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap intensi *turnover* pada CV SANTEX MAJALAYA. Artinya perusahaan harus menjaga stabilnya tingkat komitmen organisasional pegawai untuk menurunkan intensi *turnover* pegawai. Karena semakin tinggi komitmen pegawai maka semakin menurun pula tingkat intensi *turnover* pegawai.
7. Melihat dari keseluruhan variabel yang telah diteliti mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap intensi *turnover* pada CV SANTEX MAJALAYA secara keseluruhan memiliki keterkaitan dan pengaruhnya secara signifikan, namun CV SANTEX MAJALAYA seyogyanya tidak hanya memperhatikan variabel-variabel tersebut tetapi memperhatikan variabel lain juga yang mempengaruhi tinggi rendahnya intensi *turnover*. Karena hal ini dapat berguna sebagai salah satu bahan evaluasi dan kemajuan CV SANTEX MAJALAYA.