BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan tentang kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap Turnover Intenstion karyawan di Universitas Komputer Indonesia, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia, dengan indikator Pembayaran Gaji atau Upah, Pekerjaan itu sendiri, Rekan Kerja, Promosi, Penyelia yang rata-rata berada dalam kategori baik. Namun ada beberapa indikator yang berada pada katagori kurang baik yakni pada pernyataan pembayaran gaji atau upah dan pada petnyataan penyelia (atasan). Sedangkan pada katagori cukup terdapat pada pernyataan rekan kerja.
2. Komitmen karyawan di Universitas Komputer Indonesia secara umum berada dalam kategori cukup Namun terdapat indikator yang berada pada katagori rendah dan cukup yakni pada pernyataan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan, yaitu ketika ada informasi bahwa ada perusahaan lain yang menawarkan kompensasi tinggi, maka kemungkinan tinggi anda akan membuat lamaran.
3. Turnover intenstion karyawan pada Universitas Komputer Indonesia secara umum berada dalam kategori Cukup. Namun terdapat indikator yang berada pada katagori tinggi yakni pada pernyataan kesempatan yang dimiliki untuk

pindah (peluang) .dan pernyataan dalam katagori cukup yakni niat(keinginan) untuk keluar yang dimiliki oleh karyawan relative tinggi.

4. Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasi memiliki tingkat hubungan yang sedang, bahwa kepuasan kerja dengan komitmen organisasi tidak terlalu dominan saling mempengaruhinya.
5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intenstion karyawan di Universitas Komputer Indonesia yang berada dalam katagory cukup. sehingga kepuasan kerja di abaikan karena kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh yang dominan terhadap turnover intenstion karyawan di Universitas Komputer Indonesia.
6. Komitmen organisasi dengan turnover intenstion di Universitas Komputer Indonesia yang memberi pengaruh Kuat yang artinya komitmen organisasi memberikan kontribusi membentuk Turnover Intenstion yang dominan. semakin baik komitmen organisasi akan memberikan kontribusi positif terhadap turnover intenstion karyawan di Universitas Komputer Indonesia.
7. Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi berada pada katagori sedang, dengan demikian kepuasan kerja dan komitmen organisasi memberikan kontribusi yang kurang dominan terhadap turnover intenstion karyawan universitas komputer indonesia.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti ingin memberikan saran yang dapat dijadikan masukan kepada Universitas Komputer Indonesia, yaitu :

1. Universitas Komputer Indonesia hendaknya memberikan kepuasan kerja pada karyawan dengan memberikan kompensasi sesesuai dengan prestasi atas hasil kerjanya, Selain itu pekerjaan yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri , serta institusi harus memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh karyawan dalam hal kenaikan pangkat (promosi),selain itu pimpinan hendaknya menjalankan fungsinya dan berhubungan harmonis dengan karyawan.
2. Universitas Komputer Indonesia sebaiknya memberikan arahan atau mendorong bawahannya untuk menghasilkan komitmen organisasi yang baik, adapun pendekatan yang bisa dilakukan adalah melakukan pendekatan secara emosional terhadap para karyawan, motivasi karyawan didasarkan pada suri tauladan yang baik, melibatkan karyawan untuk memberikan usul, ide, dan saran bagi perkembangan organisasi, dan menjelaskan visi, misi dan tujuan organisasi**.**
3. turnover di Universitas Komputer Indonesia bisa dicegah adalah dengan memberikan kesejahteraan serta promosi yang baik pada setiap karyawan agar karyawan tidak pernah berpikir untuk pindah / mencari perusahaan lain.

4. Kepuasan Kerja yang Tinggi akan Membuat komitmen organisasi menjadi baik. Maka dari itu selayaknya institusi memberikan motivasi yang tinggi pada setiap karyawannya agar karyawannya dapat bekerja dengan loyal dan merasa di perhatikan.
5. Kepuasan kerja pada penelitian ini di abaikan karena kepuasan kerja tidak memberi kontribusi yang dominan terhadap turnover intenstion disarankan untuk peneliti lain yang akan meneliti tidak menggunakan variabel kepuasan kerja pada penelitian selanjutnya karena pengaruh dari faktor lain yang lebih dominan.
6. Nilai-nilai dari komitmen organisasi sebaiknya dijaga sebaik mungkin, karena komitmen organisasi yang baik akan menjadikan karyawan berkomitmen tinggi**.**
7. kepuasan kerja dan komitmen organisasi berkontribusi dalam mempengaruhi turnover intenstion karyawan. Universitas Komputer Indonesia sebaiknya memperbaiki turnover intenstion karyawan melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan.