

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berikut beberapa kesimpulan yang bisa ditarik dari penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PT Len Industri (Persero) untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*:

1. Gambaran tingkat komitmen organisasional, tingkat kepuasan kerja, dan tingkat *turnover intention* karyawan di PT Len Industri (Persero)
  - a. Gambaran komitmen organisasional pada PT Len Industri (Persero) berada pada kategori tinggi. Hal ini tercermin melalui dimensi *normative commitment* (komitmen normatif), di mana perusahaan berhasil menumbuhkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri karyawan terhadap perusahaan. Sedangkan dimensi dengan skor paling rendah adalah dimensi *continuance commitment* (komitmen berkelanjutan), di mana sebagian karyawan tidak memiliki kesediaan untuk mengorbankan kepentingan pribadi pada dimensi *continuance commitment* (komitmen berkelanjutan).
  - b. Gambaran kepuasan kerja pada PT Len Industri (Persero) berada pada kategori cukup. Hal ini tercermin melalui dimensi *work group* (tim kerja), di mana karyawan dapat merasakan keterikatan dengan rekan kerja, baik secara emosional maupun dalam hal pekerjaan. Namun dimensi *pay* (gaji) merupakan dimensi dengan skor terendah, yang berarti karyawan belum puas terhadap benefit yang diberikan oleh perusahaan.
  - c. Gambaran *turnover intention* pada PT Len Industri (Persero) berada pada kategori cukup. Hal ini tercermin melalui dimensi *intention to quit* (keinginan untuk meninggalkan perusahaan), di mana karyawan menunjukkan minat besar untuk meninggalkan perusahaan jika ada kesempatan yang lebih baik. Namun, dalam

waktu dekat, mereka belum berencana untuk meninggalkan perusahaan.

2. Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
3. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
4. Komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian, peneliti mengajukan saran atau rekomendasi yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan kinerja karyawan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi PT Len Industri (Persero):

1. Mengenai komitmen organisasional skor terendahnya terdapat pada ukuran kesediaan mengorbankan kepentingan pribadi. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang masih mendahulukan kepentingan pribadi dibandingkan kepentingan perusahaan. Oleh karena itu, penulis merekomendasikan perusahaan untuk meningkatkan pemahaman karyawan tentang visi dan misi perusahaan guna menekankan pentingnya kontribusi individu terhadap kesuksesan perusahaan. Kemudian, perusahaan juga dapat menciptakan budaya organisasi yang positif, kolaboratif, dan saling mendukung antar karyawan dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen mereka terhadap perusahaan. Selain itu, perusahaan diharapkan dapat mengapresiasi kontribusi karyawan bersedia mengorbankan kepentingan pribadi mereka untuk perusahaan, melalui penghargaan seperti pujian lisan, pengakuan tertulis, atau insentif lainnya yang dapat menjadi motivasi yang kuat. Namun, perusahaan juga harus memastikan bahwa karyawannya tetap memiliki keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka.

2. Mengenai kepuasan kerja skor terendahnya terdapat pada ukuran tingkat kepuasan karyawan terhadap tunjangan yang diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa benefit berupa tunjangan yang diberikan oleh Perusahaan cenderung belum dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Perusahaan perlu mengevaluasi kembali kebijakan tunjangan yang ada, dengan mempertimbangkan kebutuhan dan harapan karyawan. Salah satu langkah yang dapat dilakukan adalah melakukan survei internal atau diskusi dengan karyawan untuk memahami jenis tunjangan yang paling dibutuhkan dan diinginkan. Selain itu, perusahaan bisa membandingkan skema tunjangan dengan standar industri atau perusahaan sejenis untuk memastikan bahwa benefit yang diberikan kompetitif dan mampu meningkatkan kepuasan karyawan. Dengan memperbaiki dan menyesuaikan tunjangan, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berpotensi mengurangi tingkat *turnover* dan meningkatkan produktivitas.
3. Mengenai *turnover intention* skor tertinggi terdapat ukuran tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan apabila ada kesempatan lain yang lebih baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang ingin keluar dari perusahaan jika mendapatkan kesempatan lain yang lebih baik. Oleh karenanya, untuk mengatasi masalah ini PT Len Industri (Persero) perlu memperkuat komunikasi antara manajemen dan karyawan untuk memahami aspirasi dan tantangan yang mereka alami. Selain itu, perusahaan dapat menawarkan program-program yang lebih menarik, seperti pengembangan keterampilan, peningkatan kesejahteraan, dan fleksibilitas kerja, untuk memperkuat keterikatan dan loyalitas karyawan. Dengan demikian, keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan dapat berkurang, terutama jika mereka melihat adanya prospek dan manfaat yang lebih baik di dalam perusahaan.

4. Untuk meningkatkan pemahaman mengenai *turnover intention* Peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya untuk mengkaji mengkaji faktor-faktor lain yang kiranya dapat memengaruhi *turnover intention* yang tidak disertakan dalam penelitian ini.