

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data penulis lakukan pada PT Indomobil Trada Nasional maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap *intention to leave* sebesar 46,9% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Setelah melakukan uji hipotesis secara simultan (uji f), menunjukkan besaran $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $13,542 > 2,81$ dan probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$ maka keputusannya H_a diterima yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap *intention to leave* karyawan PT Indomobil Trada Nasional, dimana kepuasan kerja pengembangan karir dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *intention to leave* artinya semakin tinggi kepuasan kerja pengembangan karir dan komitmen organisasi semakin rendah *intention to leave* karyawan tersebut.
2. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang lemah terhadap *intention to leave* sebesar 13,7% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Setelah melakukan uji hipotesis secara simultan (uji t), menunjukkan besaran $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,578 > 1,678$ dan probabilitas

signifikan $0,000 < 0,05$ maka keputusannya H_a diterima yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap *intention to leave* karyawan PT Indomobil Trada Nasional, dimana kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *intention to leave* artinya semakin tinggi kepuasan kerja semakin rendah *intention to leave* karyawan tersebut.

3. Pengembangan karir mempunyai pengaruh yang lemah terhadap *intention to leave* sebesar 4,5 % dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Setelah melakukan uji hipotesis secara simultan (uji t), menunjukkan besaran $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,972 > 1,678$ dan dengan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$ maka keputusannya H_a diterima yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap *intention to leave* karyawan PT Indomobil Trada Nasional, dimana pengembangan karir berpengaruh positif terhadap *intention to leave* artinya semakin tinggi pengembangan karir semakin rendah *intention to leave* karyawan tersebut.
4. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang lemah terhadap *intention to leave* sebesar 43,5% dan sisanya 56,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Setelah melakukan uji hipotesis secara simultan (uji t), menunjukkan besaran $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $1,946 > 1,678$ dan dengan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$ maka keputusannya H_a diterima yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap *intention to leave* karyawan PT Indomobil Trada Nasional, dimana komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *intention to leave* artinya semakin tinggi komitmen organisasi semakin rendah *intention to leave* karyawan tersebut.

5.2 Saran

Berdasarkan pengolahan data diatas, maka yang dapat penulis sarankan untuk PT Indomobil Trada Nasional adalah :

1. Kepuasan kerja pengembangan karir dan komitmen organisasi cukup berpengaruh terhadap tingkat *intention to leave* pada PT Indomobil Trada Nasional sehingga perusahaan dapat memperhatikan faktor-faktor tersebut dan perlu mencari faktor lain yang dapat menyebabkan tingginya tingkat *intention to leave* pada perusahaan tersebut.
2. Sebaiknya perusahaan sering berbaur kepada karyawan dan mendengarkan keluhan kesah karyawan serta mendengarkan input dari karyawan agar memperkecil *intention to leave* yang terjadi di PT Indomobil Trada Nasional.
3. Perusahaan juga harus sering memperhatikan *issue* yang terjadi pada perusahaan yang menyebabkan *intention to leave* meninggi dan penulis menyarankan perusahaan memahami faktor-faktor yang menyebabkan *intention to leave* seperti apa yang penulis buat di bab II.