

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang penulis lakukan pada PT. Lion Air Grup maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Stres kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* terlihat dari perhitungan SPSS versi 25 R^2 27,8%. Dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Setelah melakukan uji hipotesis secara simultan (ujif), menunjukkan besaran $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $9,672 > 2,73$ yang artinya terdapat pengaruh antara stres kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja pegawai PT. Lion Air Grup, sedangkan besarnya pengaruh stres kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* memiliki persamaan $Y = 7,693 + 0,131(X_1) + 0,402(X_2) + 0,218(X_3)$. Dari persamaan tersebut diketahui bahwa nilai independent stres kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja bernilai positif artinya semakin tinggi stress kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja maka akan menimbulkan tingginya *turnover intention*.
2. Stres kerja mempunyai pengaruh yang paling rendah terhadap *turnover intention* sebesar 6,3% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Stres kerja memiliki pengaruh positif . oleh sebab itu apabila stres kerja

tinggi sangat berdampak terhadap tingginya *turnover intention* pegawai PT. Lion Air Grup.

3. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap *turnover intention* sebesar 21,7% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Apabila komitmen organisasi tinggi itu dapat sangat berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai PT. Lion Air Grup.
4. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh paling rendah terhadap *turnover intention* sebesar 16,6% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Kepuasan kerja juga memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pegawai PT. Lion Air Grup karna tingginya kepuasan kerja sangat berdampak terhadap *turnover intention*

5.2 Saran

Berdasarkan pengolahan data diatas, maka yang dapat penulis sarankan untuk PT. Lion Air Grup.

1. Stres kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* terlihat dari perhitungan SSPS R^2 27,8%. Dan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti, dan mengindikasikan kuat.
2. Stres kerja mempunyai pengaruh paling rendah terhadap *turnover intention* pegawai sebesar 6,3% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, mengindikasikan tergolong rendah. PT. Lion Air Grup harus

memperhatikan stress kerja pada pegawai agar *turnover intention* pada pegawai tidak terjadi.

3. Komitmen organisasi juga mempunyai pengaruh paling tinggi terhadap *turnover intention*, dengan pengaruh sebesar 21,7% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif artinya komitmen organisasi sangat berpengaruh terhadap terjadinya *turnover intention* pada pegawai.
4. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* sebesar 16,6% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Kepuasan kerja juga memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karena tingginya kepuasan kerja sangat berdampak terhadap *turnover intention* pegawai yang terjadi di PT. Lion Air Grup.

