

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang penulis lakukan pada PT Mandiri Tegar Adiguna maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang lemah terhadap *intention to leave* sebesar 14,4% dan sisanya 85,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Setelah melakukan uji hipotesis diketahui perhitungan yang diperoleh dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $8,861 > 3,08$ dan dengan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$ maka keputusannya adalah H_a diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *intention to leave* karyawan PT Mandiri Tegar Adiguna, dimana kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif atau tidak searah terhadap *intention to leave* artinya semakin tinggi kepuasan kerja dan komitmen organisasi maka semakin rendah tingkat *intention to leave* karyawan tersebut.
2. Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lemah terhadap *intention to leave* sebesar 7,4% dan sisanya 92,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Setelah melakukan uji hipotesis diketahui perhitungan yang diperoleh dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,013 > 1,982$ dan dengan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,005$ maka keputusannya adalah H_a diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap *intention to leave* karyawan PT Mandiri Tegar Adiguna, dimana kepuasan kerja memiliki pengaruh yang negatif atau tidak searah terhadap *intention to leave*, artinya apabila kepuasan kerja tinggi maka semakin rendah tingkat *intention to leave* karyawan tersebut begitu juga sebaliknya,

jika kepuasan kerja rendah maka akan menyebabkan tingginya *intention to leave* yang akan terjadi pada karyawan.

3. Variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang lemah terhadap *intention to leave* sebesar 11,2% dan sisanya 88,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Setelah melakukan uji hipotesis diketahui perhitungan yang diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-3.652 < 1,982$ dan dengan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,005$, maka keputusannya adalah H_a ditolak dan H_o diterima yaitu tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap *intention to leave* karyawan PT Mandiri Tegar Adiguna, dimana diketahui komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif, yang berarti tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan membuat *intention to leave* menurun begitu juga sebaliknya jika komitmen organisasi pada suatu perusahaan rendah maka *intention to leave* pada karyawan akan tinggi.

5.2 Saran

Berdasarkan pengolahan data diatas, maka yang dapat penulis sarankan untuk PT Mandiri Tegar Adiguna adalah :

1. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh kecil terhadap tingginya tingkat *intention to leave* pada PT Mandiri Tegar Adiguna sehingga perusahaan dapat mengabaikan faktor-faktor tersebut dan perlu mencari faktor-faktor lain yang lebih dominan yang menyebabkan tingginya tingkat *intention to leave* pada perusahaan tersebut.

2. Sebaiknya perusahaan sering berbaaur kepada karyawan dan mendengarkan keluhan kesah karyawan dan mendengarkan input dari karyawan agar memperkecil *intention to leave* yang terjadi di PT MANDIRI TEGAR ADIGUNA
3. Perusahaan juga harus lebih 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 halaman 36.

