

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Secara umum, penelitian ini memberikan dukungan yang signifikan terhadap konsep yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional memiliki pengaruh yang terhadap turnover intention. *Turnover Intention* mempengaruhi keefektifitasan organisasi, turnover yang tinggi berakibat pada meningkatnya biaya investasi pada sumberdaya manusia (SDM), serta dapat menyebabkan ketidak stabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja karyawan sehingga hal ini dapat berimplikasi pada kinerja perusahaan. Tingkat turnover yang cenderung tinggi di PT. M ini diidentifikasi disebabkan oleh beberapa faktor antara kepuasan kerja yang rendah serta komitmen organisasional yang kurang dari karyawannya. Pengaruh yang ditimbulkan dari adanya *turnover* tersebut akan mempengaruhi berbagai aktivitas kerja yang terdapat pada perusahaan dan dapat juga mempengaruhi prestasi kerja, motivasi kerja karyawan secara keseluruhan. Secara nyata pengaruh yang ditimbulkan oleh adanya *turnover intentions* adalah perusahaan harus mengeluarkan biaya lagi dalam merekrut karyawan baru untuk menggantikan karyawan yang meninggalkan perusahaan. Biaya yang dilakukan biasanya adalah untuk memasang iklan lowongan kerja di media massa. Selain itu, pengaruh yang juga ditimbulkan adalah kesinambungan operasional perusahaan terancam karena dimungkinkan karyawan yang keluar

kerja tidak mempunyai wakil yang dapat menggantikan posisinya dan posisi yang ditinggalkan masih menunggu karyawan baru.

#### **B. Saran**

Bagi subjek BA harapan besar dari peneliti supaya subyek lebih mematuhi peraturan-peraturan dari perusahaannya yang sekarang dia tempati yang tentunya bisa merubah sifat dan prilakunya.

Bagi subjek L dari peneliti supaya subyek lebih bersabar dalam mencari pekerjaan dan tentunya lebih sayang lagi kepada istri beserta anaknya yang masih duduk dibanggu sekolah dasar.

Dalam penelitian ini mempunyai banyak kelemahan sehingga sangat disarankan untuk penelitian selanjutnya lebih memperhatikan karakteristik kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention