

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data yaitu *path analysis* atau biasa disebut sebagai analisis jalur. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* yang mana dengan menggunakan metode *proportionate stratified random sampling* yaitu suatu teknik pengambilan sampel bila populasi mempunyai anggota unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2017).

Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan *path analysis*, oleh sebab itu dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada KSP Semarak Dana Mojokerto
- b. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada KSP Semarak Dana Mojokerto
- c. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada KSP Semarak Dana Mojokerto
- d. Ada pengaruh negatif dan signifikan yang diberikan komitmen organisasi yang mana dalam hal ini merupakan variabel mediasi antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

B. Saran

Penelitian ini diharapkan dapat mejadi salah satu informasi bagi perusahaan untuk mengurangi tingkat *turnover intention* yang terjadi pada perusahaan. Serta dapat menjadi rujukan untuk

pengambilan keputusan terkait kebijakan-kebijakan yang akan dikeluarkan perusahaan untuk karyawannya. tingkat *turnover intention* yang akan terjadi, serta mampu menjadi rujukan untuk pengambilan keputusan terkait kebijakan-kebijakan yang akan dikeluarkan perusahaan untuk karyawannya.

Berdasarkan hasil yang diperoleh bahwa tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention*, artinya ada variabel lain yang tidak diteliti yang lebih berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil untuk komitmen organisasi adalah negatif signifikan terhadap *turnover intention*, artinya komitmen organisasi cukup mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan. Sehingga perusahaan diharapkan untuk dapat meningkatkan komitmen karyawannya seperti peningkatan komitmen kelanjutan (*Continuance commitment*) dengan penambahan insentif atau penambahan kepedulian terhadap karyawan dengan jaminan kesehatan, keselamatan kerja atau rekreasi rutin untuk para karyawan.

Penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lain yang belum ada pada penelitian ini serta men generalisasikan karyawan yang ada pada perusahaan tersebut, artinya tidak hanya karyawan kontrak atau tetap saja. Memperhatikan tingkat pendidikan terakhir karyawan serta gaji yang diperolehnya.