# **BAB V**

# **SIMPULAN DAN SARAN**

## **Simpulan**

Berdasarkan kepada hasil pengolahan data yang telah diperoleh dari penelitian ini yaitu pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada Premi Air Group Jakarta telah didapatkan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut :

### Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan. Artinya, kepuasan kerja memberikan pengaruh yang berbalik terhadap *turnover intention*. Jika kepuasan kerja meningkat pada karyawan akan memberikan efek terhadap penurunan aktivitas *turnover intention* dalam perusahaan.

### Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Artinya, jika semakin meningkatnya stres kerja maka akan menambah tingkat *turnover intention* karyawan.

### komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan. Artinya, komitmen organisasi memberikan pengaruh yang berbalik terhadap *turnover intention*. Jika komitmen yang dimiliki karyawan pada organisasinya meningkat akan memberikan efek terhadap penurunan aktivitas *turnover intention* dalam perusahaan.

### Kepuasan kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan Premi Air Group Jakarta. Artinya, jika digabungkan secara Bersama-sama (simultan) kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi akan memberikan pengaruh terhadap tingkat perputaran karyawan *(turnover intention)* yang ada pada perusahaan.

## **Saran**

Berdasarkan kesimpulan serta pembahasan dan hasil penelitian yang dilakukan di bab sebelumnya, peneliti ingin memberikan saran sebagai berikut:

### **Bagi perusahaan Premi Air Group Jakarta**

#### Sebaiknya perusahaan memberikan perhatian khusus pada kepuasan kerja karyawannya. Bagaimana kepuasan kerja tersebut nantinya dapat ditingkatkan bisa dengan cara apa yang telah dikemukakan oleh Gilmer (1996) dalam Edy Sutrisno (2017:77) yaitu memberikan kesempatan untuk maju, gaji, fasilitas, dan lain sebagainya. Karena tidak dapat dipungkiri bahwa halnya rasa puas dan rasa nyaman yang timbul dari diri karyawan memberikan pengaruh untuk mengurangi tingkat turnover perusahaan.

#### Dikarenakan Stres kerja menjadi penyebab yang paling dominan sebaiknya perusahaan memberikan perhatian khusus pada tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawannya. perusahaan dapat meninjau atau menjadikan tolak ukur apa saja yang bisa menjadi penyebab tingginya stres kerja seperti menurut Robbins (2013:598) dalam Purnamasari et al (2015) yaitu adanya konflik peran, ambiguitas peran, peran berlebih dan juga tuntutan antar pribadi pada karyawan juga perlu diperhatikan oleh perusahaan. Karena tidak dapat dipungkiri bahwa halnya pressure dan beban yang besar dialami oleh karyawan memberikan pengaruh untuk meningkatkan tingkat turnover perusahaan.

1. Untuk meningkatkan komitmen organisasi atau komitmen yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasinya perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada karyawan. Dengan memperhatikan faktor yang menjadi penguat adanya komitmen masing-masing individu karyawan. Perusahaan dapat meninjau dan melakukan tindakan untuk bisa meningkatkan komitmen pada karyawan untuk organisasinya (dalam konteks perusahaan). Yusuf dan Syarif (2018:32) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi berjalan jika ada komitmen yang kuat untuk menjadi anggota organisasi, dengan meningkatkan sebuah keyakinan terhadap nilai-nilai organisasi dan juga kesiapan yang mengarah pada upaya karyawan untuk organisasi. Karena tidak dapat dipungkiri bahwa tingginya alasan karyawan untuk menetap di perusahaan dapat mengurangi tingkat turnover.

### **Bagi Penelitian selanjutnya**

Dalam penelitian ini variabel penelitian yang digunakan adalah kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi. Peneliti berharap supaya dalam penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lainnya yang belum diteliti pada penelitian ini. Hal tersebut bertujuan untuk mengetahui lebih lanjut apa saja yang menjadi penyebab adanya *turnover intention*.