

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan data yang dikumpulkan dan pengujian yang dilakukan terhadap pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention melalui variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, maka dapat diambil Kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* Perusahaan PT. Kemilau Anugrah Sejati Banyumas. Hal ini menunjukkan hubungan semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan (*intention*) karyawan untuk meninggalkan Perusahaan (*turnover intention*). Dengan demikian, organisasi perlu mengelola beban kerja karyawan secara proposional agar turnover intention dapat diminimalisi.
2. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* Perusahaan PT. Kemilau Anugrah Sejati Banyumas. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan Perusahaan tidak ditentukan oleh seberapa tinggi maupun rendah komitmen organisasi yang mereka miliki. Oleh karena itu PT. Kemilau Anugrah Sejati perlu memperhatikan faktor-faktor diluar komitmen organisasi yang lebih berpengaruh terhadap *turnover intention*.
3. Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Kemilau Anugrah Sejati. Hal ini menunjukkan kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh besar kecilnya beban kerja dirasakan sesuai kemampuan

serta adil, maka karyawan cenderung merasa puas dan termotivasi dalam bekerja di PT.Kemilau Anugrah Sejati.

4. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kemilau Anugrah Sejati. Hal ini berdasarkan data yang diperoleh sehingga mengimplementasikan bahwa meskipun tingkat kepuasan kerja tinggi, namun pada penelitian ini belum cukup kuat dalam membentuk komitmen organisasi secara langsung. Oleh karena itu, meskipun karyawan PT. Kemilau Anugrah Sejati merasa puas pada pekerjaan yang dilakukan, tidak menjamin karyawan tersebut berkomitmen untuk bertahan dalam jangka panjang.
5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT.Kemilau Anugrah Sejati. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan,maka semakin rendah pula kecenderungan mereka untuk meninggalkan.
6. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Kemilau Anugrah Sejati Banyumas. Dengan demikian, beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan komitmen organisasi, hal tersebut tidak selalu berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan.
7. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara komitmen organisasi dan *turnover intention*. Dengan kata lain, meskipun komitmen organisasi pada PT. Kemilau Anugrah Sejati yang kondusif dapat

meningkatkan *turnover intention*, hal tersebut tidak selalu disertai dengan perubahan tingkat kepuasan kerja.

## **B. Saran**

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang dibuat, menghasilkan beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

### 1. Bagi PT. Kemilau Anugrah Sejati

Untuk PT. Kemilau Anugrah Sejatiagar dapat mengembangkan dan membangun kualitas sumber daya manusia yang baik dan berkualitas dengan memperhatikan aspek-aspek sebagai berikut:

#### a. Variabel beban kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Perusahaan perlu menyesuaikan jumlah tugas dan target dengan kapasitas serta kompetensi karyawan PT. Kemilau Anugrah Sejati dan monitoring beban kerja secara berskala dengan melakukan evaluasi agar ketidakseimbangan dapat segera diperbaiki.

#### b. Variabel Komitmen organisasi

Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Komitmen organisasi tetap penting untuk membangun rasa memiliki, tetapi perlu dipadukan dengan strategi lain, misalnya memberikan penghargaan yang layak bagi karyawan yang berprestasi di PT. Kemilau Anugrah Sejati serta memperhatikan faktor lain.

c. Variabel Kepuasan Kerja

Hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention pada karyawan PT. Kemilau Anugrah Sejati. Perusahaan perlu memberikan kompensasi yang adil, menyediakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan penghargaan dan peluang pengembangan karir.

d. Variabel Kompensasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang lebih dominan dari variabel komitmen organisasi yaitu variabel kompensasi pada karyawan PT. Kemilau Anugrah Sejati. Perusahaan perlu memberikan kompensasi yang adil dalam memperkerjakan karyawan sesuai dengan beban kerja yang diberikan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel – variabel yang belum ada pada penelitian ini, serta dapat lebih mengembangkan penelitian ini agar lebih komprehensif. Hal ini bertujuan untuk mendukung penelitian ini, mengingat bahwa peneliti masih menyadari banyak kekurangan dan keterbatasan dalam menyusun atau dalam pelaksanaan penelitian ini.