

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil studi yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap *turnover intention*. Sementara itu, variabel komitmen organisasi memiliki dampak yang nyata terhadap variabel niat untuk berpindah kerja. Meskipun begitu, faktor motivasi kerja dan komitmen terhadap organisasi memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap niatan untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*).
2. Perolehan dari pengujian regresi linier berganda menunjukkan bahwa peningkatan 1% dalam variabel motivasi kerja akan mempengaruhi variabel niat keluar sebesar 0,021. Sementara itu, peningkatan 1% variabel motivasi kerja juga akan berdampak pada variabel *turnover intention* sebesar 0,746.

5.2 Saran

1. Perusahaan bisa menggunakan temuan dari penelitian ini sebagai sarana penilaian dalam pengembangan, terutama dalam area manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi peneliti di masa depan, dapat dilakukan studi yang serupa dengan menggabungkan variabel lain yang diyakini menjadi penyebab munculnya niat untuk berpindah kerja (*turnover intention*). Selain itu pada penelitian ini belum memasukkan indikator terkait gaji pada variabel motivasi kerja, sehingga jika indikator gaji dimasukkan pada instrumen hasil penelitian ada kemungkinan akan berbeda.