

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Dengan hasil penelitian yang sudah di jabarkan sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji t, nilai t hitung untuk variabel Kepuasan Kerja adalah -2,435 dengan tingkat signifikansi 0,017. Nilai signifikansi berada di bawah 0,05 ($0,017 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT Muara Kayu Sengon Jatilawang, Kabupaten Banyumas. Artinya, semakin rendah tingkat kepuasan kerja, maka kecenderungan karyawan untuk keluar dari perusahaan akan semakin tinggi.
2. Berdasarkan hasil uji t, nilai t hitung variabel *Person Organization Fit* adalah -5,172 dan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi berada di bawah 0,05 ($0,000 < 0,05$). maka dapat disimpulkan bahwa *Person Organization Fit* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Muara Kayu Sengon Jatilawang Kabupaten Banyumas. Artinya, semakin rendah tingkat *Person Organization Fit*, maka kecenderungan karyawan untuk keluar dari perusahaan akan semakin tinggi.

3. Hasil uji simultan (Uji F) dapat diperoleh bahwa nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $25,084 > 3,114$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dan *Person Organization Fit* secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel *Turnover Intention* karyawan PT Muara Kayu Sengon Jatilawang Kabupaten Banyumas.

B. Implikasi

1. Untuk perusahaan hendaknya menerapkan komunikasi yang lebih terbuka, memperhatikann struktur kompensasi, suasana kerja yang nyaman, perlu memberikan dukungan serta kejelasan dalam penyampaian target kerja. Kecocokan antara individu-organisasi juga masih kurang dalam hal pemenuhan kebutuhan dan fasilitas kerja karyawan, oleh karena itu perusahaan perlu mengevaluasi pemberian tunjangan dan fasilitas kerja yang memadai. Hal tersebut merupakan cara yang direkomendasikan bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan. Selain itu, dari awal proses perekrutan sangat penting untuk menjaga agar nilai-nilai perusahaan dan karyawan tetap selaras, dan dapat mengurangi niat atau pikiran karyawan untuk berpindah pekerjaan.
2. Untuk manajemen sumber daya manusia menilai secara berkala elemen-elemen yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kecocokan antara orang dan organisasi sangat penting, begitu juga dengan menawarkan pelatihan yang menumbuhkan rasa loyalitas di antara karyawan dan staf.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini tentunya masih banyak memiliki kekurangan dan keterbatasan, seperti pada responden yang terbatas, variabel penelitian yang terbatas, dan jawaban setiap responden yang kurang menunjukkan kondisi sebenarnya karena setiap responden memiliki pemikiran dan kepribadian yang berbeda.
2. Nilai koefisien determinasi yang masih cukup rendah yaitu 37,9% masih terdapat 62,1% yang artinya ada faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini yang memiliki pengaruh pada *turnover intention*. Seperti komitmen kerja, beban kerja, kepemimpinan, dan lain sebagainya.