

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan sebagaimana diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1 Terdapat pengaruh dan signifikan antara Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention*. hal ini di buktikan dengan nilai t hitung < nilai t tabel atau $-3,553 < -2,056$ serta nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Sehingga H_0 di tolak dan H_a diterima. artinya terdapat pengaruh yang signifikan dengan arah negatif antara komitmen organisasional terhadap *Turnover Intention* pada PT. BPR kerinci.
- 2 Terdapat pengaruh dan signifikan antara Kompensasi terhadap Turnover Intention. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung < t tabel atau $-2,498 < -2,056$. Serta nilai signifikansi $0,019 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dengan arah negatif antara Kompensasi terhadap *Turnover Intention* pada PT. BPR kerinci
- 3 Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*. Hal ini dibuktikan dengan t hitung > t tabel yaitu $-0,058 > -2,056$. Dan nilai sigifikansi variabel Kepuasan Kerja sebesar $0,955 > 0,05$. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT.BPR kerinci.
- 4 Dari uji ANOVA atau F tes ternyata dapat $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(78,928 > 2,975)$ serta dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 diterima dan

Ha ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasional, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pegawai BPR kerinci

5.2 Saran

Berdasarkan temuan dan pembahasan hasil penelitian, dikemukakan oleh beberapa saran berdasarkan hasil TCR maka dapat disarankan:

1. Untuk variabel X1 (Komitmen Organisasional) dengan hasil terendah TCR (80%). PT.BPR Kerinci diharapkan untuk lebih meningkatkan komitmen lagi atau memberi peluang terhadap karyawan untuk naik jabatan dengan tujuan *Turnover Intention* bisa menurun.
2. Untuk variabel X2 (Kompensasi) dengan hasil terendah TCR (82%). PT.BPR Kerinci diharapkan lebih meningkatkan kompensasi seperti gaji dan bonus supaya karyawan tidak memiliki pikiran untuk keluar dari PT.BPR Kerinci
3. Untuk variabel X3 (Kepuasan Kerja) dengan hasil terendah TCR (85,3%) PT.BPR kerinci diharapkan lebih meningkatkan fasilitas kerja dengan tujuan *Turnover Intention* menurun.