

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data serta pengujian hipotesis yang sudah dilakukan mengenai pengaruh Komitmen Organisasi serta Kepuasan Kerja terhadap Turnover Karyawan Bagian Produksi PT. Palm Lampung Persada di Bandar Lampung, Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Turnover Karyawan Bagian Produksi PT. Palm Lampung Persada.
2. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Turnover Karyawan Bagian Produksi PT. Palm Lampung Persada.
3. Komitmen Organisasi dan Kepuasan berpengaruh terhadap Turnover Karyawan Bagian Produksi PT. Palm Lampung Persada.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis serta kesimpulan, maka penulis memberikan saran baik kepada PT. Palm Lampung Persada di Bandar Lampung, maupun bagi peneliti selanjutnya. Saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi

Menyarankan kepada pihak PT. Palm Lampung Persada di Bandar Lampung, agar tetap mempertahankan sistem kompensasi, tunjangan, dan fasilitas kerja yang sudah berjalan baik. Selain itu, perusahaan juga disarankan untuk terus meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui pemberian insentif, bonus kinerja, serta peluang pengembangan karier agar karyawan semakin termotivasi untuk bertahan dan berkontribusi secara optimal.

2. Kepuasan Kerja

Menyarankan kepada pihak PT. Palm Lampung Persada di Bandar Lampung, diharapkan pihak perusahaan untuk meningkatkan sistem penghargaan terhadap kinerja karyawan, memperluas kesempatan pengembangan karier, serta menyediakan program pelatihan guna menambah keahlian dan keterampilan. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan memperkuat loyalitas mereka terhadap perusahaan.

3. Turnover Karyawan

Menyarankan kepada pihak PT. Palm Lampung Persada di Bandar Lampung, diharapkan pihak perusahaan untuk meninjau kembali pembagian tugas agar lebih proporsional serta menyesuaikan dengan kemampuan karyawan. Selain itu, perusahaan perlu menjaga keseimbangan antara beban kerja dan waktu istirahat guna mengurangi kelelahan dan menurunkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan memakai variabel bebas lain yang mendukung variabel turnover karyawan diantaranya lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, stress kerja, disiplin kerja serta beban kerja dengan objek penelitian yang sama atau menggunakan variabel yang sama namun dengan objek penelitian yang berbeda.
- b. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda dengan variabel yang sama, atau demham variabel yang berbeda namun objek/tempat penelitian yang sama.