

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai pengaruh Komitmen Organisasi dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan CV Egao Official Group Metro Lampung Tengah, Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* karyawan CV Egao Official Group Metro Lampung Tengah.
2. Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV Egao Official Group Metro Lampung Tengah.
3. Komitmen Organisasi dan Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV Egao Official Group Metro Lampung Tengah.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan dan pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan saran baik kepada CV Egao Official Group, maupun bagi peneliti selanjutnya. Saran tersebut adalah sebagai berikut :

5.2.1 Bagi Perusahaan

1. Komitmen Organisasi

Pada Komitmen Organisasi penulis menyarankan kepada perusahaan untuk meningkatkan rasa memiliki karyawan melalui pelibatan dalam pengambilan keputusan, memberikan jalur karier dan pelatihan yang jelas, serta memperkuat komunikasi antara atasan–bawahan agar karyawan terdorong bertahan dan berkontribusi jangka panjang

2. Beban Kerja

Pada Beban kerja penulis menyarankan kepada perusahaan untuk memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan, meninjau kembali pembagian tugas dan kejelasan target kerja, serta memastikan karyawan mendapat dukungan dan sumber daya yang memadai agar beban kerja dirasakan wajar dan seimbang.

3. *Turnover Intention*

Pada *Turnover intention* penulis menyarankan perusahaan agar dapat meminimalisir masalah tentang kemungkinan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain dan pikiran karyawan untuk berpindah kerja, perusahaan disarankan untuk meningkatkan faktor-faktor yang terbukti memengaruhi *turnover intention*, seperti memperkuat komitmen organisasi dan mengelola beban kerja dengan baik.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan menambahkan variabel bebas lain yang memiliki relevansi terhadap *turnover intention*, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, stres kerja, disiplin kerja, serta kepuasan kerja. Penelitian juga dapat dikembangkan dengan menggunakan objek yang sama namun variabel yang berbeda, atau sebaliknya, menggunakan variabel yang sama namun pada objek penelitian yang berbeda untuk memperkaya hasil dan generalisasi temuan.