

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data kuesioner jawaban responden dan diperoleh hasil pengujian hipotesis penelitian ini, maka kesimpulan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Iklim Organisasi (X_1) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan di PT. WOM Finance Cabang Bandar Lampung.
2. Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan di PT. WOM Finance Cabang Bandar Lampung.
3. Iklim Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) Karyawan di PT. WOM Finance Cabang Bandar Lampung.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini dan telah disimpulkan peneliti diatas, maka peneliti memberi beberapa saran ke pihak perusahaan dan penelitian selanjutnya, yaitu:

5.2.1 Bagi Pihak Perusahaan

Dari hasil penelitian ini, maka peneliti memberi beberapa saran kepada pihak pimpinan perusahaan PT. WOM Finance Cabang Bandar Lampung dan peneliti selanjutnya, antara lain:

- a) Diharapkan pimpinan perusahaan harus lebih memperhatikan kondisi dan suasana lingkungan kerja yang kondusif dan menjaga hubungan yang harmonis antara para karyawannya, sehingga mampu mengurangi tingkat *Turnover Intention* yang terjadi selama ini di PT. WOM Finance Cabang Bandar Lampung. Hal ini didukung hasil pengujian frekuensi data kuesioner jawaban responden yang berhubungan dengan item pernyataan tentang variabel Iklim Organisasi (X_1) yang kurang direspon responden, yaitu; karyawan merasa puas dengan suasana kerja dan

rekan kerja sehingga karyawan betah bekerja di perusahaan ini, dan karyawan selalu memberikan masukan kepada rekan kerja apa bila suasana dan keadaan kurang kondusif. Dengan kata lain hal tersebut dapat mengakibatkan keinginan karyawan berpikir untuk meninggalkan pekerjaannya di PT. WOM Finance Cabang Bandar Lampung, bahkan dapat terjadi *Turnover Intention* karyawan.

- b) Faktor lain yang perlu ditingkatkan dan dilakukan pihak perusahaan adalah pimpinan harus memberikan dorongan semangat kerja terhadap karyawannya, sehingga para karyawan merasa termotivasi disetiap melakukan pekerjaannya. Hal ini didukung hasil pengujian frekuensi data kuesioner jawaban responden yang berhubungan dengan item pernyataan tentang variabel Motivasi Kerja (X_2) yang kurang direspon responden, yaitu; Karyawan selalu bersemangat dalam bekerja agar dapat hasil pekerjaan yang sesuai ketentuan dari perusahaan, dan karyawan akan terus berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tetap waktu, serta para karyawan akan bekerja kerasan agar dapat memperoleh prestasi kerja yang lebih baik. Hal tersebut apa bila para karyawan dapat termotivasi disaat melakukan pekerjaannya, sehingga pihak perusahaan dapat meminimalisir tingkat *Turnover Intention* karyawan yang sering terjadi selama ini di PT. WOM Finance Cabang Bandar Lampung, bahkan dapat terjadi *Turnover Intention* karyawan.
- c) Selanjutnya pihak pimpinan pada PT. WOM Finance Cabang Bandar Lampung, harus lebih sensitive mendengarkan keluhan karyawannya, serta lebih sering terjun langsung kelapangan untuk melihat kinerja karyawan. Hal ini didukung hasil pengujian frekuensi data kuesioner jawaban responden yang berhubungan dengan item pernyataan tentang variabel *Turnover Intention* (Y) yang kurang direspon responden, yaitu; karyawan memiliki niat untuk keluar dari perusahaan ini dikemudian hari dan karyawan selalu berpikir untuk meninggalkan pekerjaan dan perusahaan ini.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini, demi keberlangsungan kemajuan ilmu pengetahuan sumber daya manusia, disarankan pula untuk peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dengan topik yang sama hendaknya menambah atau mengangkat variabel-variabel lain selain Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja sehingga dapat mengetahui variabel-variabel yang dapat menurunkan tingkat *Turnover Intention* karyawan di PT. WOM Finance Cabang Bandar Lampung, misalnya variabel kompensasi, pelatihan, beban kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja