

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah di analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilaksanakan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai p -value sebesar 0.001 dan t -statistik sebesar 3.278. Dapat disimpulkan bahwa jika maka meningkat pula Kepuasan Kerja karyawan. Dengan kata lain karyawan pada perusahaan ini tetap merasa puas dengan adanya beban kerja yang meningkat.
2. Variabel *Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai p -value sebesar 0.000 dan nilai t -statistik sebesar 4.201. Dapat disimpulkan bahwa jika *Leadership* pada perusahaan ini meningkat maka akan meningkat pula tingkat Kepuasan Kerja karyawan. Dengan kata lain karyawan akan semakin semangat dalam bekerja.
3. Pada variabel Beban Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan nilai p -value sebesar 0.138 dan nilai t -statistik sebesar 1.487. Dapat disimpulkan, ketika beban kerja karyawan meningkat maka tingkat *Turnover Intention* juga meningkat namun tidak secara signifikan. Akan tetapi, jika beban kerja karyawan menurun maka akan menurun pula tingkat *Turnover Intention* karyawan pada perusahaan ini.
4. *Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan nilai p -value sebesar 0.000 dan nilai t -statistik sebesar 3.837. Dapat disimpulkan bahwa jika *Leadership* pada perusahaan ini semakin bagus maka justru semakin meningkat pula *Turnover Intention* karyawan yang terjadi di perusahaan ini.
5. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan nilai p -value sebesar 0.073 dan nilai t -statistik sebesar 1.596. Dapat disimpulkan bahwa jika kepuasan kerja karyawan menurun maka tingkat *Turnover Intention* karyawan yang terjadi di perusahaan ini akan meningkat namun tidak secara signifikan.
6. Pengaruh tidak langsung Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh variabel Kepuasan Kerja adalah 0.103 dengan nilai p -value sebesar 0.013 dan nilai t -statistik sebesar 1.515 yang artinya tidak berpengaruh signifikan. Dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap *Turnover intention* karyawan pada perusahaan.
7. Pengaruh tidak langsung *Leadership* terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh variabel Kepuasan Kerja adalah 0.121 dengan nilai p -value sebesar 0.107 dan nilai t -statistik sebesar 1.613 yang artinya tidak berpengaruh secara signifikan. Dapat disimpulkan bahwa yang terjadi pada perusahaan ini kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh *leadership* terhadap *turnover intention* karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas penulis memberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengolahan data maka perusahaan perlu mengevaluasi kebijakan – kebijakan mau pun peraturan SOP yang sudah berlaku agar dapat meminimalisir kenaikan dalam variabel beban kerja. Akan tetapi, perusahaan juga perlu memberikan reward pada karyawan yang dapat meningkatkan potensi – potensi kepuasan kerja karyawan diperusahaan. Dan juga meminimalisir atau mengurangi potensi dalam variabel *Turnover Intention*.
2. Perusahaan perlu menjaga dan meningkatkan tingkat kepuasan kerja karena sudah terbukti mampu menjaga agar tingkat turnover rendah, apabila kepuasan kerja karyawan sesuai dengan ekspektasi mereka maka karyawan akan merasa nyaman bekerja di perusahaan sehingga lebih loyal dalam bekerja dan menurunkan potensi resign.
3. Bagi peneliti selanjutnya dari hasil penelitian ini dapat menggunakan referensi - referensi yang nantinya dapat memperkuat semua variable yang akan diteliti seperti Perilaku Organisasi, Kompensasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kejelasan Karir. Hal ini penting agar variable *Turnover Intention* di PT. World Innovative Telecommunications dapat berpengaruh penting kemajuan perusahaan.

