

## V. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

### A. Kesimpulan

1. Menerima hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap persepsi *turnover intention* dari para karyawan CV. Fajar Jaya Purwokerto. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi berganda dimana diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) adalah -2,082 lebih kecil dari nilai  $-t_{tabel}$  (-1,667) dengan nilai signifikansi yaitu 0,041 lebih kecil dari nilai  $\alpha$  yaitu 0,05.
2. Menerima hipotesis kedua yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap persepsi *turnover intention* dari para karyawan CV. Fajar Jaya Purwokerto. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi berganda dimana diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ) adalah -2,711 lebih kecil dari nilai  $-t_{tabel}$  (-1,667) dengan nilai signifikansi yaitu 0,008 lebih kecil dari nilai  $\alpha$  yaitu 0,05.
3. Menerima hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap persepsi *turnover intention* dari para karyawan CV. Fajar Jaya Purwokerto. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi berganda dimana diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel stres kerja ( $X_3$ ) adalah 3,857 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  (1,667) dengan nilai signifikansi yaitu 0,000 lebih kecil dari nilai  $\alpha$  yaitu 0,05.
4. Menerima hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap persepsi *turnover intention* dari para karyawan CV. Fajar Jaya Purwokerto. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi berganda dimana diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi kerja ( $X_4$ ) adalah -2,153 lebih kecil dari nilai  $-t_{tabel}$  (-1,667) dengan nilai signifikansi yaitu 0,035 lebih kecil dari nilai  $\alpha$  yaitu 0,05.

## B. Implikasi

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan di atas, peneliti mengajukan saran atau implikasi. Implikasi ini diperoleh dari rata-rata terkecil butir pernyataan tiap variabel dari indikator dan variabel sebagai berikut :

1. Sebagai upaya untuk terus menurunkan persepsi *turnover intention* dari para karyawannya, pihak manajemen CV. Fajar Jaya Purwokerto perlu menerapkan kebijakan yang tepat terkait dengan kepuasan kerja. Mengacu pada rata-rata jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja pada Tabel 6 dapat diketahui bahwa pernyataan indikator kedua yaitu gaji mempunyai nilai rata-rata skor yang terendah. Oleh karena itu, pihak manajemen CV. Fajar Jaya Purwokerto perlu meningkatkan gaji para karyawan sesuai dengan tingkat pencapaian hasil kerja mereka secara adil.
2. Demi terus menurunkan persepsi *turnover intention* dari para karyawannya, pihak manajemen CV. Fajar Jaya Purwokerto perlu menerapkan kebijakan yang tepat terkait dengan komitmen organisasi. Mengacu pada rata-rata jawaban responden terhadap variabel komitmen organisasi pada Tabel 7 dapat diketahui bahwa pernyataan kelima atau indikator kedua dari dimensi komitmen berkelanjutan yaitu merasa rugi jika keluar dari perusahaan mempunyai nilai rata-rata skor yang terendah. Terkait dengan hal tersebut, maka pihak manajemen CV. Fajar Jaya Purwokerto perlu memperkuat komitmen berkelanjutan dari para karyawannya secara terus-menerus dengan cara memberikan kepastian pekerjaan dalam jangka panjang yang disertai dengan peningkatan kesejahteraan para karyawan.
3. Demi terus menurunkan persepsi *turnover intention* dari para karyawannya, pihak manajemen CV. Fajar Jaya Purwokerto perlu meminimalisir terjadinya stres kerja yang berlebihan dari para karyawannya. Mengacu pada rata-rata jawaban responden terhadap variabel stres kerja pada Tabel 8 dapat diketahui bahwa pernyataan pertama atau indikator pertama dari dimensi stres organisasi yaitu pekerjaan tidak dikoordinasi mempunyai nilai rata-rata skor yang tertinggi.

Oleh karena itu, pihak manajemen CV. Fajar Jaya Purwokerto perlu berupaya untuk terus menurunkan tingkat stres kerja dari para karyawannya yang disebabkan oleh tidak adanya koordinasi kerja yang baik sehingga menghambat pencapaian target kerja mereka.

4. Sebagai upaya untuk terus menurunkan persepsi *turnover intention* dari para karyawannya, pihak manajemen CV. Fajar Jaya Purwokerto perlu menerapkan kebijakan yang tepat terkait dengan motivasi kerja. Mengacu pada rata-rata jawaban responden terhadap variabel motivasi kerja pada Tabel 9 dapat diketahui bahwa pernyataan indikator pertama yaitu *physiological needs* mempunyai nilai rata-rata skor yang terendah. Oleh karena itu, maka pihak manajemen CV. Fajar Jaya Purwokerto perlu memfokuskan kebijakan pada upaya pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari dari para karyawan secara lebih memadai.