

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan:

1. Berdasarkan hasil penelitian uji t pada PT. Anugrah Tanjung Medan (Persero), diperoleh hasil bahwa Budaya Organisasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT. Anugrah Tanjung Medan (Persero), artinya hipotesis diterima.
2. Berdasarkan hasil penelitian uji t pada PT. Anugrah Tanjung Medan (Persero), diperoleh hasil bahwa Motivasi Kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT. Anugrah Tanjung Medan (Persero), artinya hipotesis diterima.
3. Berdasarkan hasil penelitian uji F pada PT. Anugrah Tanjung Medan (Persero), Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT. Anugrah Tanjung Medan (Persero), artinya hipotesis diterima.

#### 5.2 Saran

Saran yang disampaikan dari keseluruhan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti jika semakin menurun budaya organisasi maka akan meningkatkan *turnover intention*. Perusahaan

diharapkan dapat memperhatikan beberapa indikator- indikator budaya organisasi demi menciptakan perasaan senang karyawan dalam bekerja yang dapat menjadi pendorong karyawan untuk tetap bekerja dan mengurangi keinginan untuk berpindah (*turnover intention*) dengan cara mengadakan gathering atau pertemuan rutin setiap bulan untuk menjalin keakraban para karyawan diperusahaan.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti jika semakin menurun motivasi kerja dalam perusahaan maka akan meningkatkan *turnover intention*. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan indikator-indikator dalam motivasi kerja seperti memberikan reward bagi karyawan berprestasi sebagai bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawan terbaik diperusahaan dengan memberikan bonus atau insentif yang sesuai dengan prestasi yang diraih untuk memberikan motivasi untuk mengembalikan kembali semangat kerja karyawan.
3. Untuk Peneliti selanjutnya, Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lainnya, seperti kesempatan kerja, kepuasan kerja, komitmen, niat untuk tinggal, pelatihan, dan kemauan bekerja keras. Peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk memperluas ruang lingkup wilayah penelitian dan lokasi penelitian sehingga hasil penelitian dapat diimplementasikan secara umum.