

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian, maka simpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh *Workload (X1)* terhadap *Turnover intention (Z)* yang menunjukkan hasil terbukti berpengaruh signifikan dan mendapat dukungan dengan arah pengaruh yang searah di dalam penelitian ini. Hal ini memberikan makna bahwa semakin tinggi *workload* maka *turnover intention* juga semakin tinggi.
2. Pengaruh *Workload (X1)* terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang menunjukkan hasil terbukti berpengaruh signifikan dan mendapat dukungan dengan arah pengaruh yang searah di dalam penelitian ini. Hal ini memberikan makna bahwa semakin tinggi *workload* maka kinerja karyawan akan semakin rendah.
3. Pengaruh *Pay satisfaction (X2)* terhadap *Turnover intention(Z)* yang menunjukkan hasil terbukti berpengaruh signifikan dan mendapat dukungan dengan arah pengaruh yang searah di dalam penelitian ini. Hal ini memberikan makna bahwa semakin tinggi *pay satisfaction* maka *turnover intention* akan semakin rendah.
4. Pengaruh *Pay satisfaction (X2)* terhadap Kinerja karyawan (Y) yang menunjukkan hasil terbukti berpengaruh tidak signifikan dan tidak mendapat dukungan dengan arah pengaruh yang searah di dalam penelitian ini. Hal ini memberikan makna bahwa semakin tinggi *pay satisfaction* tidak mampu memberikan dampak yang besar terhadap peningkatan kinerja karyawan.
5. Pengaruh *Work satisfaction (X3)* terhadap *Turnover intention (Z)* yang menunjukkan hasil terbukti berpengaruh tidak signifikan dan tidak mendapat dukungan dengan arah pengaruh yang searah di dalam penelitian ini. Hal ini memberikan makna bahwa semakin tinggi *work satisfaction* maka *turnover intention* akan semakin rendah.
6. Pengaruh *Work satisfaction (X3)* terhadap Kinerja karyawan (Y) yang menunjukkan hasil terbukti berpengaruh tidak signifikan dan tidak mendapat dukungan dengan arah pengaruh yang searah di dalam penelitian ini. Hal ini memberikan makna bahwa semakin tinggi *work satisfaction* maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.
7. Pengaruh *Turnover intention (Y)* terhadap Kinerja karyawan (Y) yang menunjukkan hasil terbukti berpengaruh tidak signifikan dan tidak mendapat dukungan dengan arah pengaruh yang searah di dalam penelitian ini. Hal ini memberikan makna bahwa semakin tinggi *turnover intention* maka kinerja karyawan akan semakin rendah.

6.2 Saran

Terdapat beberapa saran yang perlu diberikan agar penelitian selanjutnya menjadi lebih baik. Adapun beberapa saran yang dapat menjadi masukan bagi penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. PT Angkasa Pura Logistik perlu memperhatikan *satisfaction* karyawan sehingga dapat digunakan sebagai masukan yang berarti untuk acuan dalam pengambilan keputusan khususnya *pay satisfaction* yang memiliki nilai kepuasan terendah.
2. Untuk meminimalisir tingkat turnover intention yang tinggi, maka komitmen karyawan perlu ditingkatkan dan Manajer perusahaan perlu menerima masukan atau pendapat dari karyawan tentang kepuasan yang diharapkan karyawan.
3. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan variable;-variabel dan indikator-indikator yang lebih cermat sesuai dengan objek dan subjek penelitian yang dilakukan.