

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **1.1. Kesimpulan**

Berdasarkan permasalahan yang diangkat oleh penulis yaitu mengenai Dampak Kepuasan Kerja Keadilan Organisasi, Komitmen Organisasi, Dukungan Manajemen Puncak Terhadap Turnover Intention Pemoderasi Lingkungan Kerja Pada Perguruan Al Washliyah Se-Kecamatan Panai Hilir, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

- 2.1.1.** Terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja yang tinggi dan turnover intention dilihat dari nilai t-hitung sebesar 6,187 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. nilai signifikansi yang jauh lebih kecil dari pada 0.05 menunjukkan hasil yang signifikan.
- 2.1.2.** Terdapat hubungan positif antara keadilan organisasi dengan turnover intention dilihat dari nilai t-hitung sebesar 6,298 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 nilai signifikansi yang jauh lebih kecil dari pada 0.05 menunjukkan hasil yang signifikan.
- 2.1.3.** Terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi yang tinggi dan turnover intention. dilihat dari nilai t-hitung sebesar 7,140 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 nilai signifikansi yang jauh lebih kecil dari pada 0.05 menunjukkan hasil yang signifikan.
- 2.1.4.** Terdapat hubungan positif antara dukungan Manajemen Puncak dengan Turnover Intention. dilihat dari nilai t-hitung sebesar 8,220 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 nilai signifikansi yang jauh lebih kecil dari pada 0.05 menunjukkan hasil yang signifikan.
- 2.1.5.** Berdasarkan hasil uji F secara simultan terdapat pengaruh antara kepuasan kerja, keadilan organisasi, komitmen organisasi dan dukungan manajemen puncak terhadap turnover intention.
- 2.1.6.** lingkungan kerja mampu memoderasi variabel kepuasan kerja terhadap variabel turnover intention. dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0.000 yang jauh lebih kecil dari 0.5 yang menunjukkan hasil yang signifikan.

- 2.1.7.** lingkungan kerja mampu memoderasi variabel keadilan organisasi terhadap variabel turnover intention. dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0.000 yang jauh lebih kecil dari 0.5 yang menunjukkan hasil yang signifikan.
- 2.1.8.** lingkungan kerja mampu memoderasi variabel komitmen organisasi terhadap variabel turnover intention. dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0.000 yang jauh lebih kecil dari 0.05 yang menunjukkan hasil yang signifikan.
- 2.1.9.** lingkungan kerja mampu memoderasi variabel Dukungan manajemen puncak terhadap variabel turnover intention dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0.000 yang jauh lebih kecil dari 0.05 yang menunjukkan hasil yang signifikan.

## **5.2. Saran**

Dengan menerapkan temuan-temuan ini, organisasi dapat berpotensi mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan retensi karyawan mereka, yang pada gilirannya dapat membantu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan organisasi secara keseluruhan.

### **5.2.1. Perhatikan Faktor Lingkungan Kerja**

Penelitian lebih lanjut dapat menggali lebih dalam peran lingkungan kerja sebagai pemoderasi. Identifikasi elemen-elemen spesifik dalam lingkungan kerja yang dapat mengubah hubungan antara variabel- variabel tersebut.

### **5.2.2. Implementasikan Kebijakan Kepuasan Kerja dan Keadilan Organisasi**

Organisasi dapat mempertimbangkan implementasi kebijakan yang meningkatkan kepuasan kerja dan menciptakan atmosfer yang adil. Ini dapat mencakup pengembangan program penghargaan, mekanisme penyelesaian konflik, dan kebijakan kompensasi yang lebih adil.

### **5.2.3. Perkuat Dukungan Manajemen Puncak**

Manajemen puncak harus aktif terlibat dalam mendukung karyawan. Pelatihan kepemimpinan dan komunikasi yang efektif dapat membantu manajemen puncak untuk menjalin hubungan yang kuat dengan karyawan.

### **5.2.4. Monitor dan Evaluasi Turnover Intention**

Organisasi perlu secara rutin memonitor tingkat niat untuk berhenti di antara karyawan mereka. Analisis reguler akan membantu mereka mengidentifikasi tren dan masalah yang perlu diatasi.

#### **5.2.5. Penelitian Lanjutan**

Penelitian lebih lanjut dapat mengeksplorasi variabel-variabel tambahan yang dapat memoderasi hubungan ini, serta mempertimbangkan dampak dari tindakan konkreto yang diambil oleh organisasi untuk mengurangi turnover intention.