

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap niat keluar karyawan di Harris Hotel & Conventions Festival Citylink Bandung, dan analisa yang didukung oleh teori-teori yang melandasi, penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

##### **5.1.1. Kepuasan Kerja Karyawan di Harris Hotel & Festival Citylink Bandung**

Berdasarkan hasil perhitungan data mengenai kepuasan kerja yang disebar kepada para karyawan Harris Hotel & Conventions Festival Citylink Bandung, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Berdasarkan modus dari dimensi-dimensi kepuasan kerja secara keseluruhan, dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan di Harris Hotel & Conventions Festival Citylink Bandung rendah. Walaupun begitu, pada dimensi pekerjaan itu sendiri, tingkat kepuasan kerja telah mencapai tingkat cukup puas. Namun pada keempat dimensi lainnya seperti gaji, promosi, supervisi dan rekan kerja masih didominasi oleh tingkat kepuasan kerja yang rendah.

##### **5.1.2 Niat Keluar Karyawan di Harris Hotel & Festival Citylink Bandung**

Berdasarkan hasil perhitungan data mengenai niat keluar karyawan yang disebar kepada para karyawan Harris Hotel & Conventions Festival Citylink Bandung, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Berdasarkan modus dari indikator-indikator niat keluar karyawan secara keseluruhan, dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat niat keluar karyawan di Harris Hotel & Conventions Festival Citylink Bandung tinggi. Pada semua indikator niat keluar karyawan, didapatkan hasil bahwa banyak dari para karyawan yang memang menunjukkan niatnya

untuk keluar dari pekerjaan atau perusahaan tempat mereka bekerja sekarang ini.

### **5.1.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Niat Keluar Karyawan di Harris Hotel & Conventions Festival Citylink Bandung**

Pada penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat keluar karyawan di Harris Hotel & Conventions Festival Citylink Bandung. Hal ini dibuktikan dengan besaran dari nilai *p-value* semua dimensi variabel X yang lebih besar dari nilai 0.05 (5%). Maka, niat keluar karyawan yang tinggi tidak dijelaskan oleh tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini pun didukung oleh data dari koefisien determinasi yang menyatakan bahwa pengaruh dari kepuasan kerja terhadap niat keluar karyawan di Harris Hotel & Conventions Festival Citylink ini hanya sebesar 8,8%. Sedangkan sebesar 91,2% lainnya dijelaskan oleh faktor yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan-kesimpulan diatas, penulis telah memiliki saran-saran yang ditujukan pada Harris Hotel & Conventions Festival Citylink Bandung dan dapat dijadikan bahan pertimbangan agar dapat memberikan manfaat dalam kegiatan operasional sehari-hari di masa depan. Berikut adalah saran-saran dari penulis untuk perusahaan:

1. *Job Rotation* atau *Job Enrichment* atau *Job Enlargement*

Perusahaan harus mempertimbangkan untuk melakukan rotasi atau perpindahan karyawan dari 1 posisi ke posisi lainnya atau bahkan dari 1 departemen ke departemen lainnya. Perusahaan juga dapat memberikan *job enrichment* maupun *job enlargement* kepada para karyawan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan mereka masing-masing. *Job Enrichment* dapat diberikan dengan menambah kualitas dari pekerjaan para karyawan yang disertai dengan tambahan upah atau gaji yang sesuai. *Job*

*Enlargement* dapat dilakukan dengan menambah kuantitas dari pekerjaan pada karyawan yang disertai dengan tambahan upah atau gaji yang sesuai pula.

## 2. Perbandingan Gaji

Perusahaan harus memberikan upah atau gaji yang sesuai dengan kinerja atau sesuai dengan apa yang karyawan berikan pula pada perusahaan. Contohnya ketika karyawan pulang lebih dari jam kerja yang seharusnya akan diberikan upah lembur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Apabila karyawan berhasil mencapai target yang ditentukan pula dapat diberikan insentif atau bonus yang sesuai dengan apa yang telah mereka capai.

## 3. Sarana Keakraban & Kekompakkan Karyawan

Sarana keakraban dan kekompakkan karyawan dapat meningkatkan hubungan antar karyawan maupun dengan atasan. Hal ini dapat membuat para karyawan dapat berinteraksi dengan lebih baik, hubungan yang lebih dekat dan akrab, rasa mendapatkan dukungan moral, dan juga pengenalan lebih jauh dan mendalam mengenai karakter dari masing-masing karyawan. Sarana keakraban dan kekompakkan karyawan dapat berupa olahraga bersama, makan bersama ketika ada karyawan yang sedang berulang tahun atau mungkin juga perayaan Nataru bersama dan lainnya.

## 4. Perekrutan Internal

Apabila dalam perusahaan terdapat posisi-posisi yang kosong, akan lebih baik apabila perusahaan agar selalu membuka kesempatan-kesempatan tersebut pada para karyawan yang masih bekerja pada perusahaan tersebut dibandingkan dengan para kandidat eksternal. Hal ini akan memberikan rasa adil dan menimbulkan rasa kompetitif yang sehat antar karyawan agar mereka bisa mendapatkan promosi yang sesuai dengan keinginan dan kapasitas mereka masing-masing.

Berikut merupakan saran penulis untuk peneliti selanjutnya:

1. Pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa pengaruh dari kepuasan kerja terhadap niat keluar karyawan memanglah tidak signifikan. Namun, bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti dengan dugaan lain untuk variabel independen terhadap niat keluar karyawan. Contohnya, peneliti selanjutnya dapat meneliti mengenai pengaruh dari lingkungan kerja terhadap niat keluar karyawan atau pengaruh beban pekerjaan terhadap niat keluar karyawan dengan objek penelitian yang sama yaitu Harris Hotel & Conventions Festival Citylink Bandung.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anastia, D., Adriani, Z., & Ratnawati, R. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan sales PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Jambi. 7, 79-80. <https://online-journal.unja.ac.id/jmbp/article/view/17146>
- Bajpai, N. (2017). *Business Research Methods* (2nd ed.). Pearson Education India.
- Brilyana, Y. A. (2023, May 3). *Okupansi Hotel di Kota Bandung Melejit Hingga 95 Persen*. Pemkot Bandung. Retrieved October 1, 2023, from <https://www.bandung.go.id/news/read/7956/okupansi-hotel-di-kota-bandung-melejit-hingga-95-persen>
- Candra, V. A., & Kusumaningtyas, A. (2020, May 1). PENGARUH KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP TURNOVER INTENTION PT. PRODIA WIDYAHUSADA Tbk, WILAYAH VI DIVISI PELAYANAN. 5, 86. <https://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/JEM17/article/view/3623>
- Desil, D. E., & Dosari, N. (2023, July 24). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARIAWAN PT.BPR KERINCI. 4, 754. <https://www.ojs.cahayamandalika.com/index.php/JCM/article/view/1900>
- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior* (6th ed.). Prentice Hall.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gondokusumo, S., & Sutanto, E. M. (2015, September). MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN. 17, 190. <https://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/19353>
- Inilah Keppres Penetapan Berakhirnya Status Pandemi COVID-19 di Indonesia*. (2023, June 29). Sekretariat Kabinet. Retrieved October 20, 2023, from <https://setkab.go.id/inilah-keppres-penetapan-berakhirnya-status-pandemi-covid-19-di-indonesia/>
- Kinicki, A. (2020). *Organizational Behavior? A Practical, Problem-Solving Apprao* (3rd ed.). McGraw-Hill Education.
- Louveau, F. (n.d.). *The importance of the Service Profit Chain*. EHL Insights. Retrieved October 1, 2023, from <https://hospitalityinsights.ehl.edu/service-profit-chain>

- Luthans, F. (2010). *Organizational Behavior* (12th ed.). McGraw-Hill Education. <https://bdpad.files.wordpress.com/2015/05/fred-luthans-organizational-behavior--an-evidence-based-approach-twelfth-edition-mcgraw-hill-irwin-2010.pdf>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Management* (13th ed.). Cengage Learning.
- Mobley, W. H. (1982). *Employee Turnover, Causes, Consequences, and Control*. Addison-Wesley. <https://archive.org/details/employeeturnover0000mobl/page/n3/mode/2up?view=thheater>
- Moegiarso, S. (2023, February 6). *Pertumbuhan Ekonomi Tahun 2022 Capai 5,31%, Tertinggi Sejak 2014*. Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian. Retrieved September 29, 2023, from <https://www.ekon.go.id/publikasi/detail/4904/pertumbuhan-ekonomi-tahun-2022-capai-531-tertinggi-sejak-2014>
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2015). *Human Resource Management* (14th ed.). Pearson.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B. A., & Wright, P. M. (2021). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- Prasetyo, C. Y., & Sudarmiani. (2018, July 2). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA CV SURYA NEDIKA ISABELLA. 6, 178. <http://e-journal.unipma.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/2938>
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2022). *Essentials of Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* (7th ed.). Wiley.
- Shabrina, D. N., & Prasetio, A. P. (2018, July 4). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. TRI MANUNGAL KARYA. 2, 260. <http://ejournalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/99/64>