

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan dari hasil arahan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel 4.14 dapat dijelaskan bahwa dari rata-rata skor jawaban yang diperoleh responden sebesar 321 termasuk ke dalam kategori “Sedang” karena nilai tersebut berada pada interval antara “261-340”. Dengan skor terendah pada sub variabel kepuasan kerja adalah *Pay*, dengan skor 279, dan *work itself* dengan skor 283. Hal ini disebabkan karena jumlah gaji yang diberikan kepada karyawan dianggap kurang dan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup dan jenis pekerjaan yang diberikan kepada karyawan kurang sesuai dengan kemampuan maupun keinginan mereka.
2. Berdasarkan tabel 4.15 Dapat dijelaskan bahwa bahwa dari rata-rata skor jawaban yang diperoleh responden sebesar 317 termasuk ke dalam kategori “Sedang” karena nilai tersebut berada pada interval antara “261-340”. Hal ini disebabkan karena karyawan bagian produksi PT Adonai Alfa Omega cenderung menerima ajakan perusahaan untuk berpindah pekerjaan ke perusahaan tersebut.
3. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan produksi di PT. Adonai Alfa Omega. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0,520 atau 52%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X) berpengaruh negatif dan signifikan sebesar 52% terhadap *turnover intention* (Y). Sedangkan sebanyak 48% sisanya merupakan kontribusi pengaruh yang diberikan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan-kesimpulan yang telah dijelaskan diatas, penulis memiliki saran-saran yang ditujukan kepada pemilik PT. Adonai Alfa Omega yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dan dapat memberikan manfaat agar kegiatan maupun

aktivitas dalam perusahaan tersebut dapat berjalan dengan lancar. Berikut saran-saran yang diajukan:

1. Perbandingan gaji

Pihak perusahaan harus mempertimbangkan kepuasan kerja karyawan dengan melihat dari segi gaji, dengan cara membandingkan antara gaji yang diterima karyawan dengan porsi kerja yang diberikan. Lebih khusus, bagian personalia perlu untuk membandingkan gaji yang diterima oleh karyawan di PT Adonai Alfa Omega dengan perusahaan lain yang memiliki tipe pekerjaan sejenis.

2. Sistem insentif/bonus

Pemberian insentif/bonus diberikan bagi karyawan produksi yang mampu memproduksi melebihi target yang diberikan oleh perusahaan, dengan cara melalui pencatatan hasil produksi setiap harinya, yang memuat target produksi dan hasil yang dikerjakan karyawan setiap harinya yang dilakukan oleh *supervisor* dari masing-masing bagian produksi.

3. Penempatan karyawan sesuai minat dan bakat

Penyusunan standar kriteria minimum untuk setiap karyawan yang akan ditempatkan di setiap divisi/posisi tertentu oleh divisi personalia, lalu melakukan wawancara dan tes bakat pada proses perekrutan, sehingga karyawan dapat ditempatkan di posisi yang sesuai dengan minat dan bakat mereka.

4. Rotasi pekerjaan

Rotasi pekerjaan di dalam divisi produksi, diawasi oleh *supervisor* dari masing-masing bagian produksi dan dilakukan secara berkala (1-2 bulan sekali, dengan tujuan agar karyawan dapat mengembangkan keterampilannya dan mencegah kejenuhan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. 2006. *A Handbook of Human Resource Management Practice*. 10th Edition. London :Kogan Page
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Metodelogi penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Dessler, Gary. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid I. Edisi 10. Penerbit PT Indeks: Jakarta.
- Handoko, T. H. .2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prehallindo: Jakarta.
- Hasibuan, Melayu SP. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi : Bumi Aksara.
- Hidayatullah, Syarif. 2015. *Cara Mudah Menguasai Statistik Deskriptif*. Jakarta : Salemba Teknika.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. 12th Edition. New York : McGraw-Hill Education.
- Mobley, W.H. 2000. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Terjemahan. Jakarta : PT Pustaka Binaman Press Indo.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Human Resource Management*. Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S.P. and T.A. Judge 2015. *Essentials of Organizational Behavior*. 13th Edition. USA: Pearson Education.
- Robbins, S.P. and T.A. Judge. 2015. *Organizational Behavior*. England:Pearson Education.
- Sekaran, Uma and Roger Bougie. 2013. *Research Method For Business: An Integrated Approach*. 6th Edition. United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.
- Setiawan, Ivan Aris dan Imam Ghozali. 2006. *Akuntansi Keperilakuan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Silalahi, Ulber. 2006. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Unpar Press.
- Siregar, Amran. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Pres.
- Stone, Raymond J. 2005. *Human Resources Management* . 5th Edition. Australia : Willey.

- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Pusat Bahasa Depdiknas.
- Supranto, J. 2000. *Statistik : teori dan aplikasi jilid 1*. Jakarta: Erlangga
- Susetyo, Budi. 2010. *Statistika Untuk Analisis Data Penelitian*. Bandung: Refika Aditama.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wexley, Kenneth N dan Gary A. Yukl. 2005. *Perilaku Organisasi Dan Psikologi Perusahaan*. Alih Bahasa: M. Shobarudin, Jakarta: Rineka Cipta.
- Wibisono, Dermawan. 2005. *Riset Bisnis : Panduan Bagi Praktisi dan Akademisi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama

Sumber lainnya :

- Coomber, B. and K. L. Barriball .2006. Impact of Job Satisfaction Components on Intent to Leave and Turnover for Hospital-based Nurses: S Review of The Research Literature. *International Journal of Nursing Studies*.
- Martin, M.J. 2011. Influence of human resources practices on employee intention to quit. *Dissertation*. Virginia Polytechnic Institute and State University, Blacksburg, VA.
- Rodly, I. A. 2012. *Turnover Karyawan Kajian Literatur*. Buku Online.<http://id.scribd.com/doc/78478535/Turn-Over-Karyawan-Kajian-Literatur>, dikunjungi 17 Juni 2017
- Yulianto, Hendrik. 2008. *Analisis Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya dengan Tingkat Kecenderungan Keluar Pegawai Part-Timer pada Pisetta Italian Ice Cream Bandung*. Skripsi. FE, Manajemen, Universitas Katolik Parahyangan.