

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* karyawan yang dilakukan di PT. Bersama Jadi Gemilang, dan analisis yang didukung oleh teori-teori yang melandasi, penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

5.1.1. *Job Satisfaction* karyawan di PT. Bersama Jadi Gemilang.

Berdasarkan hasil perhitungan data mengenai *job satisfaction* yang disebar kepada karyawan PT. Bersama Jadi Gemilang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Hasil rata-rata hitung keseluruhan pada variabel *job satisfaction* berada pada kategori rendah. Pada dimensi *promotion opportunities* dan *Supervision* berada pada kategori sangat rendah. Dan dimensi *pay* berada pada kategori rendah. Dan dimensi *work itself* dan *co-workers* berada pada dimensi tinggi.

Hal ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* karyawan di PT. Bersama Jadi Gemilang rendah.

5.1.2. *Turnover Intention* karyawan di PT. Bersama Jadi Gemilang

Berdasarkan hasil perhitungan data mengenai *turnover intention* yang disebar pada karyawan PT. Bersama Jadi Gemilang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Hasil rata-rata hitung keseluruhan pada variabel *turnover intention* berada pada kategori tinggi dengan dimensi *intention to quit* berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa *turnover intention* karyawan di PT. Bersama Jadi Gemilang tinggi.

5.1.3. Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*

Pada penelitian ini dapat di ambil kesimpulan bahwa di PT. Bersama Jadi Gemilang *Job Satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Hal ini dibuktikan oleh hasil penelitian yang menunjukkan nilai p-value variabel X adalah sebesar 0,004 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai α sebesar 0,05 (5%). Maka *Turnover Intention* yang tinggi ini dijelaskan oleh variabel *Job Satisfaction*. *Job Satisfaction* memiliki pengaruh sebesar 21,8% terhadap *Turnover Intention*, sedangkan 78,2% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Berdasarkan dari kesimpulan di atas, penulis mencoba untuk memberikan beberapa saran kepada pihak PT. Bersama Jadi Gemilang dengan harapan saran yang diberikan oleh penulis ini dapat membantu Pt. Bersama Jadi Gemilang dalam menghadapi kecenderungan keluar karyawan yang tinggi di perusahaan garmen ini. Adapun beberapa saran yang diberikan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Dikarenakan dalam dimensi *Promotion opportunities* memiliki nilai yang terendah, diharapkan pihak manajemen perusahaan PT. Bersama Jadi Gemilang dapat memberikan promosi yang adil untuk semua karyawan, dengan cara ditentukan seperti pengalaman, tingkat pendidikan, loyalitas, kejujuran, tanggung jawab, pengambilan keputusan disaat terdesak, prestasi kerja dan kreativitas. Bukan dilihat dari tingkat senioritas karyawan. Dengan memperhatikan hal ini diharapkan kepuasan kerja karyawan akan meningkat.
2. Pihak manajemen PT. Bersama Jadi Gemilang diharapkan membangun komunikasi yang lebih baik lagi antara atasan dan karyawan baik dalam komunikasi formal maupun komunikasi informal. Pihak manajemen juga diharapkan mulai memperhatikan perhatian dan membimbing karyawannya dengan baik dalam pekerjaannya. Dan juga diberikan kesempatan karyawan untuk meluangkan pikiran dan bertukar pendapat dengan atasan agar dapat meningkatkan hubungan baik komunikasi

antar atasan dan karyawannya sehingga menimbulkan sinergi yang baik bagi perusahaan.

3. Dikarenakan dalam dimensi *Pay* berada dalam kategori rendah, maka diharapkan perusahaan dapat memberikan pertimbangan untuk meningkatkan jumlah gaji yang didapat oleh karyawannya. Meski sekarang gaji yang didapat oleh karyawan masih berada dibawah tingkat UMR untuk industry garmen dan daerah Bandung, diharapkan ke depannya perusahaan dapat meningkatkan gaji karyawan sesuai dengan UMR industry garmen sesuai dengan daerah Bandung.

Daftar Pustaka

- Alam, M.M. & Mohammad, J.F. (2009). "Level of Job Satisfaction and Intent to Leave Among Malaysian Nurse". *Business Intelligence Journal*, 3 (1): 123-137
- Armstrong, M. (2006). 10th edition. *Human Resource Management Practice*. Kogan Page
- Bluedorn, C. (2001). The impact of various factors on the personality, job satisfaction and turnover intentions of professional accountants. *Managerial auditing Journal*, 16 (4): 234-245
- Boone, L. E. & D. L. Kurtz., (2005). 11th Edition. *Contemporary Business* 2006. Ohio: South-Western.
- Chen, Z.X., Francesco, A.M. 2009. "Employee Demography, Organizational Commitment, And Turnover Intentions In China: Do Cultural Differences Matter?" *Human Relations*, 53, 869-887
- Dessler, Garry. (2007) 11th Edition. *Human Resource Management*. New Jersey: Practice Hall
- Elangovan, A. R. (2001). Causal ordering of Stress, satisfaction and commitment and intention to quit: A structural equations analysis. *Leadership and Organization Development Journal*, 22 (4), 159-165.
- George, J.M. & Jones, G.R. (2002). 3rd edition. *Organizational Behaviour*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS21*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan keempat, Penerbit : BPFE – Yogyakarta
- Greenberg, J. (2008). 5th Edition. *Managing Behavior in Organization*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (2nd ed.). Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Luthans, F. (2008). 11th edition. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill International Edition

- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo
- Mondy, R.W.(2008) 10th Edition. *Human Resource Management*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson
- Robbins, S. P.,& Judge, T.A. (2013) *Organizational Behaviour*. San diego: prentice hall international.
- Saunders, L. (2009). *Research Methods for Business*. Pearson
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business (6 ed)*. United Kingdom: John Willey & Sons Ltd.
- Simamora, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES, 2008.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penulisan Bisnis*. Cetakan keempat belas. Bandung : Alfabeta.
- Wahyudi 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Sulita Bandung.
- Widiyanto, J. (2012). *SPSS For Windows*. Surakarta: Badan Penerbit FKIP Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Zeffane. (2003). *Organizational Behaviour A Global Perspective*. Asutralia: John Willey and Sons Australia Ltd.