

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*, dan pengolahan statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan dari variabel kepuasan kerja untuk *menjelaskan turnover intention* sebesar 36,53% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
2. Berdasarkan uji koefisien korelasi maka hasil perhitungan koefisien korelasi antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* menghasilkan  $r_{xy} = -0,604$ . Ini membuktikan  $r_{xy} < 0$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*.
3. Hasil uji hipotesis menghasilkan kesimpulan bahwa:
  - a. Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* dengan nilai menghasilkan  $F_{hitung} 30,50 < F_{tabel} 4,02$ . Artinya, jika kepuasan kerja tinggi, maka *turnover intention* rendah. Begitu pula sebaliknya, jika kepuasan kerja rendah, maka *turnover intention* tinggi.

- b. Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-5,52 < t_{tabel}$  sebesar  $-1,67$ . Artinya, terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Jika kepuasan kerja tinggi maka *turnover intention* rendah. Namun, jika kepuasan kerja rendah maka *turnover intention* tinggi.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan yang telah diuraikan kepuasan kerja dapat mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan AUTO 2000 Salemba. Dari hasil penelitian tersebut, maka diperoleh implikasi yang menunjukkan peranan kepuasan kerja dalam besarnya tingkat *turnover intention*. Kepuasan kerja yang tinggi membuat rendahnya *turnover intention* pada karyawan AUTO 2000 Salemba.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah untuk menjaga agar *turnover intention* pada karyawan tidak meningkat dengan mengutamakan kepuasan kerja karyawan. Beberapa dimensi kepuasan kerja yang perlu diperhatikan adalah gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, rekan kerja dan supervisi.

Berdasarkan rata-rata hitung skor dimensi kepuasan kerja diperoleh nilai yang terendah adalah supervisi. Supervisi adalah faktor kepuasan kerja yang terendah yang mereka rasakan di AUTO 2000 Salemba. Para karyawan mendapatkan kurangnya supervisi dari pimpinan karena pimpinan jarang memberikan pengarahan teknis, pimpinan tidak memiliki kemampuan dalam memberikan pengarahan yang baik, pimpinan tidak selalu bersedia dalam membantu karyawan

saat mengalami kesulitan dalam pekerjaan, dan pimpinan tidak memberikan kesempatan pada karyawan untuk menyampaikan ide atau gagasan yang berguna bagi pekerjaan. Dengan demikian para karyawan memiliki kepuasan yang rendah dalam hal supervisi karena beberapa alasan tersebut diatas.

Berdasarkan rata-rata hitung skor dimensi kepuasan kerja tertinggi adalah gaji. Dimensi gaji adalah dimensi kepuasan kerja tertinggi yang dimiliki para karyawan AUTO 2000 Salemba. Para karyawan berpendapat bahwa gaji yang mereka terima dapat memenuhi kebutuhan hidup tiap bulannya dan gaji yang mereka dapat sepadan dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan kontribusi yang mereka berikan.

Selanjutnya, berdasarkan rata-rata hitung skor indikator dan sub indikator *turnover intention*, dapat diketahui indikator tertinggi adalah keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan sub indikator yang paling tinggi adalah sukarela. Hal ini membuktikan bahwa mereka memutuskan untuk keluar dari perusahaan, keputusan itu merupakan keputusan yang mereka buat secara sukarela atas keputusan mereka sendiri dan tanpa tekanan orang lain.

Berdasarkan rata-rata hitung skor indikator dan sub indikator turnover intention, dapat diketahui bahwa indikator terendah adalah keinginan mencari pekerjaan lain dengan sub indikator yang paling rendah adalah peluang pekerjaan yang lebih baik. Hal ini membuktikan bahwa dasar dari keinginan keluar dari perusahaan bukan dari segi mencari pekerjaan yang memiliki peluang pekerjaan yang lebih baik tetapi lebih kepada keinginan mereka sendiri atas dasar sukarela.

*Turnover intention* pada karyawan AUTO 2000 Salemba tidak hanya dipengaruhi oleh kepuasan kerja saja, tetapi masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Namun, penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan.

### **C. Saran**

Mengacu pada hasil penelitian maka peneliti memberikan saran untuk mengurangi *turnover intention*:

1. AUTO 2000 Salemba harus mampu memberikan kepuasan kerja yang lebih tinggi kepada para karyawan dengan memberikan saran kepada para pimpinan AUTO 2000 Salemba untuk lebih meluangkan waktu untuk memberikan pengarahan teknis, pimpinan agar selalu bersedia dalam membantu karyawan saat mengalami kesulitan, dan pimpinan memberikan kesempatan pada karyawan untuk menyampaikan ide atau gagasan yang berguna bagi pekerjaan
2. AUTO 2000 Salemba sebaiknya selalu memperhatikan tingkat turnover yang dialami perusahaan, agar perusahaan dapat mengantisipasi besarnya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.
3. Penelitian ini hanya meneliti hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*, masih banyak faktor lain seperti stres kerja yang tinggi, komitmen organisasi yang rendah, kebijakan perusahaan yang terlalu ketat, lingkungan kerja yang tidak nyaman yang dapat diteliti oleh para peneliti

selanjutnya. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi para peneliti selanjutnya yang berminat melakukan penelitian khususnya mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*