

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa :

1. *Turnover intentions* adalah keinginan meninggalkan organisasi yang ada pada diri karyawan, serta berusaha untuk mencari pekerjaan lain.
2. Kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya pada suatu organisasi.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui terdapat hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan *turnover intentions* (keinginan berpindah) pada karyawan di PT. Humpuss.
4. Indikator keinginan meninggalkan organisasi merupakan indikator yang paling berpengaruh dalam *turnover intention*.
5. Dimensi rekan kerja merupakan indikator yang paling berpengaruh dalam kepuasan kerja dalam penelitian ini.
6. Berdasarkan hasil analisis perhitungan yang diketahui bahwa *turnover intention* pada karyawan PT Humpuss dipengaruhi oleh kepuasan kerja sebesar 28,53%.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah:

Kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya pada suatu organisasi. Kepuasan kerja pasti akan selalu diharapkan oleh setiap individu dalam bekerja. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan merasa senang terhadap pekerjaan dan organisasi tempat ia bekerja, kemudian karyawan akan menunjukkan perilaku dan aktivitas yang baik serta merasa wajib berkontribusi untuk pekerjaannya, sehingga keinginan atau niatan berpindah organisasi dapat dikurangi

Turnover intentions (keinginan berpindah) merupakan hal yang dapat saja timbul dalam setiap individu dalam perusahaan, namun tidak selalu keinginan tersebut akan diwujudkan nyatakan. Setiap individu memiliki pertimbangan yang tentu saja menentukan masa depannya di perusahaan. Begitu pula dengan sikap karyawan yang berusaha mencari pekerjaan lain, walaupun tidak ada larangan yang diberikan perusahaan, namun ada baiknya karyawan tetap fokus untuk setia pada perusahaan, karenanya perusahaan pun harus memperhatikan kepentingan karyawan.

Penelitian tentang hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover intentions* (keinginan berpindah) dapat saja dilakukan di tempat lain dengan merujuk bahwa kepuasan kerja mempengaruhi *turnover intentions* (keinginan

berpindah). Namun hasil dari penelitian yang akan dilakukan selanjutnya belum tentu menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian ini.

C. Saran

Mengacu pada hasil analisis data, maka peneliti menyampaikan saran-saran kepada PT. Humpuss, yaitu:

1. Perusahaan hendaknya membuat manajemen komunikasi yang lebih efektif lagi dengan antar karyawan. Dengan manajemen komunikasi yang terjalin akan mudah mengetahui kendala yang dihadapi karyawan dengan cara melakukan *briefing* dan *sharing* bersama seluruh karyawan setiap harinya. Dengan adanya *briefing* dan *sharing* ini karyawan dapat menyampaikan permasalahan kerja yang terjadi ataupun ide-ide untuk menyelesaikan permasalahan tersebut agar lebih maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Dalam upaya peningkatan kepuasan kerja, khususnya dalam mensejahterakan karyawannya dalam bekerja, perusahaan harus lebih memperhatikan kebutuhan tiap karyawannya. Peran perusahaan ini sangat berguna untuk mengurangi keinginan karyawan untuk pindah kerja (*turnover intentions*).
3. Dalam penelitian ini masih terbatas dalam mengkaji masalah kepuasan kerja dan hubungannya dengan keinginan berpindah (*turnover intention*). Untuk itu dibutuhkan penelitian lebih lanjut tentang keterkaitan kepuasan

kerja dengan keinginan berpindah (*turnover intention*) agar lebih baik lagi.