

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini membahas mengenai simpulan dan saran yang merupakan temuan akhir penelitian ini. Simpulan dan saran disajikan berdasarkan pada hasil analisis data. Pada bab ini pula peneliti mengajukan implikasi manajerial berdasarkan hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran untuk penelitian yang akan datang.

#### **5.1 Simpulan**

Dari hasil analisis data dan pembahasan dari bab sebelumnya, maka diperoleh simpulan sebagai berikut ini.

1. Setiap karyawan di PT. Pumasindo memiliki tingkat kepuasan kerja yang cukup tinggi (sedang). Tingkat kepuasan kerja yang cukup baik dapat dilihat dari garis kontinum kepuasan kerja.
2. Setiap karyawan di PT. Pumasindo memiliki tingkat keinginan keluar yang cukup rendah (sedang). Tingkat kepuasan kerja yang cukup baik dapat dilihat dari garis kontinum keinginan keluar.
3. Kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh negatif terhadap keinginan keluar. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Masroor (2010) menunjukkan bahwa semakin loyal karyawan maka besarnya karyawan untuk keluar dari organisasi semakin kecil.
4. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan kerja karyawan PT. Pumasindo. Oleh karena itu, penelitian ini

bermaksud untuk mengkonfirmasi hasil dari penelitian yang pernah dilakukan Masroor (2010), walaupun dengan sampel yang berbeda.

5. Dari analisis korelasi, diperoleh hasil 0,277 yang artinya terdapat hubungan yang rendah atau lemah namun pasti, dan pengaruh kepuasan kerja terhadap keluar karyawan sebesar 7,1 % menunjukkan hasil yang konsisten dengan penelitian Masroor (2010).

## **5.2 Saran**

Karena terbukti kepuasan kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap keinginan keluar, maka disarankan pihak PT.Pumasindo betul-betul menyadari untuk memperhatikan tingkat kepuasan kerja agar tidak terjadi niat untuk berpindah kerja, misalnya melalui:

### **1. Aspek sifat pekerjaan**

Manajemen PT. Pumasindo sebaiknya perlu memperhatikan setiap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Setiap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan hendaknya disesuaikan dengan bakat dan kemampuan mereka sehingga sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka serta perlu adanya jaminan akan peluang promosi bagi karyawan PT. Pumasindo secara adil karena akan meminimalkan niat karyawan untuk meninggalkan PT. Pumasindo tempat mereka bekerja.

### **2. Aspek perilaku atasan/ supervisor**

Lebih menghargai setiap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan dan memberikan solusi untuk setiap permasalahan yang dihadapi oleh PT. Pumasindo. Sehingga setiap karyawan merasa nyaman bekerja di PT. Pumasindo tersebut.

3. Aspek perilaku rekan kerja

Mengadakan atau menambah kegiatan yang bersifat mengakrabkan sesama karyawan serta lebih menghargai antar sesama karyawan. Diadaptasi dari Robbins (2008).

**5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini tentunya tidak terlepas dari beberapa keterbatasan, sehingga peneliti menyertakan saran yang perlu diperhatikan pada penelitian mendatang.

Penelitian ini hanya fokus pada karyawan PT. Pumasindo sebagai subjek penelitian dan hanya sebatas di kota Bandung. Diharapkan penelitian akan datang fokus pada seluruh karyawan, manajemen atau pimpinan PT. Pumasindo, dan tidak sebatas di kota Bandung.