

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, dan pembahasan dari bab sebelumnya, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Setiap *staff* karyawan di PT kawi Mekar memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi yang dapat kita lihat dari mean sebesar 4.18 yang berarti baik melalui perhitungan dari kuesioner kepuasan kerja.
2. Setiap *staff* karyawan PT Kawi Mekar memiliki tingkat *intent to leave* yang rendah, dan diharapkan agar tingkat *intent to leave* tersebut rendah karena dengan *intent to leave* yang rendah mereka tidak akan meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja itu. Tingkat *intent to leave* yang rendah dapat kita lihat dari *mean* sebesar 2.42 yang berarti tidak baik melalui perhitungan dari kuesioner *intent to leave*.
3. Berdasarkan hasil uji validitas terdapat keseluruhan sebanyak 18 item instrumen, terdapat 11 item tidak valid dan sisanya sebanyak 7 item dinyatakan valid.
4. Berdasarkan hasil uji realibilitas , maka koefisien *Cronbach`s Alpha* untuk kepuasan kerja adalah 0.787 yang berarti reliabel, dan untuk *intent to leave* adalah 0.480 yang berarti tidak reliabel.
5. Berdasarkan pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh dan hubungan negatif dari kepuasan kerja terhadap *intent to leave*. Hal ini dikarenakan masih adanya beberapa faktor yang mempengaruhi *intent*

to leave menurut Robbins (2006) faktor-faktor lain yang mempengaruhi *intent to leave* selain kepuasan kerja adalah:

- Komitmen Organisasional
- Keterlibatan Kerja
- Usia
- Masa Kerja
- *Gender*
- Pendidikan

Implikasi dan Saran bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan beberapa saran yang kiranya dapat memberikan manfaat bagi perusahaan sebagai objek penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Penulis menyarankan agar PT Kawi Mekar terus mempertahankan bahkan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan memberikan fasilitas, bonus, dan penghargaan yang lebih bagi karyawannya. Fasilitas dapat berupa antar jemput karyawan, tunjangan untuk keluarga. Bonus dapat berupa hadiah paket makan di suatu restoran, mendapat upah lebih bila menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Penghargaan yang lebih dapat berupa pemberian kenang-kenangan dan hadiah bagi karyawan teladan.
2. Agar tingkat *intent to leave* tetap rendah maka sebaiknya perusahaan terus mencari faktor-faktor yang dapat mempertahankan tingka *intent to leave* yang rendah, seperti lebih melibatkan karyawan dalam pemberian saran dan masukan agar *sense of belonging* para karyawan baik dan merasa lebih dihargai.

3. Motivasi juga perlu ditingkatkan selalu agar mereka boleh lebih termotivasi dalam bekerja dan berusaha untuk melakukan yang lebih baik lagi dari sebelumnya seperti dengan cara memberi mereka target yang tinggi bisa berupa promosi, sehingga dalam bekerja mereka bisa lebih termotivasi.

Keterbatasan dan Saran bagi Peneliti Mendatang

Penelitian ini tentunya tidak terlepas dari beberapa keterbatasan, sehingga memerlukan saran dan perlu diperhatikan pada penelitian selanjutnya, sebagai berikut:

1. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah pada bagian variabel *intent to leave* yang ternyata tidak reliabel karena *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0.480 seharusnya minimal 0.600 (Sekaran, 2000). Disarankan untuk memilih pertanyaan kuesioner yang lebih unik.
2. Penelitian ini masih baru dilakukan, biarpun sudah ada yang melakukan penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap *intent to leave* secara global sebelumnya, tetapi mengulas tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap *intent to leave* per dimensi masih belum banyak. Oleh karena itu, perlu diadakan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *intent to leave* per dimensi.
3. Penelitian ini tidak terlepas dari kelemahan-kelemahan lain yang mungkin saja terjadi dan dapat mempengaruhi hasil temuan. Oleh karena itu, agar diperoleh hasil yang layak diperlukan hasil penelitian sejenis untuk dapat mendukung penelitian selanjutnya.