

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis pengujian penelitian khususnya pada perhitungan dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. PT. Duta Mas telah menerapkan Pemberdayaan "*sense of meaning*", "*sense of competence*", "*sense of self determination*", "*sense of impact*". Kebebasan koordinasi bekerja; pengambilan keputusan yang tepat; penentuan strategi; dan mengutamakan pelanggan, telah menunjukkan bahwa pemberdayaan pegawai sudah cukup tepat dilakukan. Akan tetapi ada hal-hal yang belum dilakukan dengan maksimal antara lain: "*sense of competence*" misalnya pemberian tanggung jawab atau pekerjaan yang kurang sesuai dengan kompetensi pegawai; "*sense of self determination*" yaitu perasaan yang kurang senang dalam melakukan pekerjaan yang dapat diakibatkan dari kompetensi yang kurang sesuai. Berdasarkan hasil penelitian Pemberdayaan pegawai di PT Duta Mas berada pada kategori cukup tepat dilaksanakan.
2. Tingkat keterikatan kerja di PT Duta Mas berada pada kategori cukup kuat. PT Duta Mas telah memiliki keterikatan kerja yang mengarah pada indikator-indikator sebagai berikut: "*vigor*", "*dedication*", "*absorption*". Para pegawai cukup memiliki semangat dalam bekerja, merasa pekerjaan

yang mereka lakukan cukup menantang, dan selalu berusaha mencari solusi untuk dapat menyelesaikan persoalan dengan cepat. Akan tetapi ada hal-hal yang belum dilakukan dengan maksimal antara lain: “vigor” dalam hal perasaan senang dalam melakukan tugas serta “absorption” dalam hal menikmati pekerjaan yang mereka lakukan.

3. Tingkat *Turnover Intention* pegawai PT Duta Mas dapat diukur melalui “*thinking to leave*”, “*intent search a new job*”, “*intent to quit*”. Para pegawai memiliki keinginan untuk berhenti dari perusahaan, berpindah ke perusahaan lain, maupun telah melakukan proses interview di perusahaan lain. Fenomena ini tentunya menggambarkan bahwa ada hal-hal yang harus diperbaiki sehingga keinginan untuk berpindah dari perusahaan semakin berkurang.
4. Berdasarkan analisis regresi berganda dapat diketahui, bahwa Pemberdayaan memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention*, Keterikatan Kerja memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention*, dan secara bersama-sama Pemberdayaan dan Keterikatan Kerja memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention*. Pemberdayaan memiliki pengaruh lebih besar terhadap *Turnover Intention* dibandingkan dengan pengaruh Keterikatan Kerja terhadap *Turnover Intention*.

6.2 Saran

Bila PT Duta Mas ingin mengurangi tingkat *turnover intention*, maka perlu dilakukan peningkatan Pemberdayaan, dan memperkuat Keterikatan Kerja. Upaya-upaya peningkatan yang dilakukan secara menyeluruh akan berdampak

pada Pemberdayaan pegawai yang maksimal dan juga semakin kuatnya Keterikatan Kerja antara pegawai dengan perusahaan.

1. Pemberdayaan pegawai yang sudah berjalan di PT Duta Mas sudah cukup tepat, akan tetapi masih perlu ditingkatkan. Pemberdayaan pegawai merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT. Duta Mas, maka dari itu perusahaan harus mampu memaksimalkan pemberdayaan pegawai yang ada. Unsur-unsur pemberdayaan yang harus diperhatikan disini adalah kesesuaian tanggung jawab dengan kompetensi pegawai, misalnya memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan minatnya seperti pada saat pegawai baru melamar kerja bagian *accounting*, mendapat tugas pada divisi *accounting* bukan tugas divisi lain. Peningkatan kompetensi ini juga bisa dilakukan dengan memberikan *training* secara berkala, tentunya pelatihan yang berhubungan dengan pekerjaannya.
2. Pada hasil pembahasan penelitian ini, diketahui bahwa masih ada pegawai yang tidak menikmati pekerjaan mereka. Cara agar para pegawai dapat menikmati pekerjaan mereka antara lain, secara berkala mengadakan *gathering*, makan bersama, rekreasi seluruh pegawai, ataupun memberikan bonus lebih kepada pegawai yang memiliki prestasi terbaik dalam bekerja. Selain itu, dapat juga dengan menjual sebagian kecil saham perusahaan kepada karyawan sehingga karyawan pun lebih merasa memiliki perusahaan ini. Hal ini tentunya akan memicu para pegawai semakin

termotivasi dan menikmati pekerjaan mereka karena menganggap bahwa perusahaan juga peduli dengan para pegawainya.

3. Tingkat *turnover intention* PT Duta Mas masih cukup kuat. Tentunya hal ini bukan hal yang baik bagi perusahaan. Banyak faktor yang menyebabkan pegawai ingin berpindah perusahaan antara lain gaji yang tidak sesuai, fasilitas yang tidak memadai, dan juga jenjang karir yang tidak jelas. PT Duta Mas perlu mempertimbangkan untuk menyesuaikan kenaikan gaji karyawannya, pemberian fasilitas pekerjaan yang memadai, dan juga memberikan jenjang karir yang baik bagi para pegawai. Dengan begitu diharapkan para pegawai pun menjadi nyaman dan senang di dalam bekerja pada PT Duta Mas.
4. Penelitian ini hanya membahas fenomena yang terjadi di satu perusahaan saja. Penelitian berikutnya sebaiknya menambahkan dan membahas dengan fenomena yang terjadi di perusahaan lain yang sejenis.