

BAB V
PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis pengujian yang telah dijelaskan sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana karyawan memandang keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka.
- Turnover atau pergantian adalah keinginan karyawan untuk berpindah, berhenti atau keluar dari tempat karyawan itu bekerja yang dilakukan secara sukarela atau atas keinginan karyawan itu sendiri maupun keputusan dari perusahaan itu sendiri. Pada umumnya *turnover* dilakukan karena keinginan karyawan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.
- Dilihat dari hasil penelitian, dapat dinyatakan bahwa variable kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover* karyawan pada Bank Woori Saudara Wastukencana Bandung.
- Besar nilai Adjusted R^2 menunjukkan pengaruh simultan antara kepuasan kerja terhadap *turnover* karyawan pada Bank Woori Saudara Wastukencana Bandung sebesar 2.1% dan sedangkan sisanya sebesar 97.9% dipengaruhi oleh faktor lain.
- Mayoritas responden setuju mengenai indikator yang dapat berhubungan dengan pertanyaan mengenai kepuasan pekerjaan pada Bank Woori Saudara antara lain: 1. dari segi lingkungan kerja (pewarnaan, pencahayaan yang baik, pertukaran udara yang baik,

keamanan,kebersihan tempat kerja), 2. hubungan dengan rekan kerja (hubungan baik antar karyawan dapat menyelesaikan masalahnya, terbuka dengan rekan kerja dan dapat bekerja sama, dapat mengungkapkan pendapat antar rekan kerja, peduli dan membantu antar rekan kerja), 3. kepemimpinan (terbuka menerima ide dari bawahan, keterbukaan atasan dalam menerima pendapat, mengetahui harapan antara atasan dan bawahan, memperlakukan karyawan sama, atasan mendukung ide yang diberikan oleh bawahan), 4. fasilitas (pemberian izin cuti yang mudah, perlengkapan kantor yang lengkap, fasilitas kesehatan, 5. Pekerjaan (pekerjaan sesuai porsi, pekerjaan sesuai jabatan, kebanggaan terhadap pekerjaannya, pekerjaan yang menantang, beban kerja yang di dapat). Sedangkan untuk kompensasi (pemberian gaji yang tepat waktu, gaji yang menarik, pemberian bonus, imbalan yang diterima sesuai, imbalan yang mencukupi kebutuhan,tunjangan yang memuaskan, promosi jabatan, pemberian gaji yang adil) mayoritas responden menjawab kurang setuju.

- Mayoritas responden juga setuju mengenai indikator yang dapat berhubungan dengan pertanyaan mengenai *turnover* pada Bank Woori Saudara antara lain: 1. *turnover intention* (keinginan untuk pindah tempat bekerja, keinginan untuk meninggalkan perusahaan, keinginan mencari pekerjaan yang baru), 2. peluang (kesempatan bekerja ditempat lain, kesempatan untuk mengembangkan potensi, kesempatan untuk belajar dan mengembangkan keahlian karyawan.)

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang menggunakan variabel kepuasan kerja dan *turnover*, telah diperoleh hasil yang signifikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover* Bank Woori Saudara Wastukencana Bandung.

Bank Woori Saudara Wastukencana Bandung sebaiknya memberikan gaji sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan memberikan kenaikan gaji yang layak setiap tahunnya serta pembayaran gaji dilakukan tepat waktu sesuai dengan ketetapan perusahaan yang telah disetujui oleh karyawan. Pemberian promosi jabatan juga bisa diatasi dengan dilakukannya prosedur sebagaimana mestinya dan kesempatan promosi juga diberikan untuk seluruh pegawai. Selain itu untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, pihak perusahaan dapat memberikan *reward* kepada karyawan berprestasi dan keluarganya, beasiswa kepada karyawan maupun anak-anak karyawan yang berprestasi, dan lain-lain.

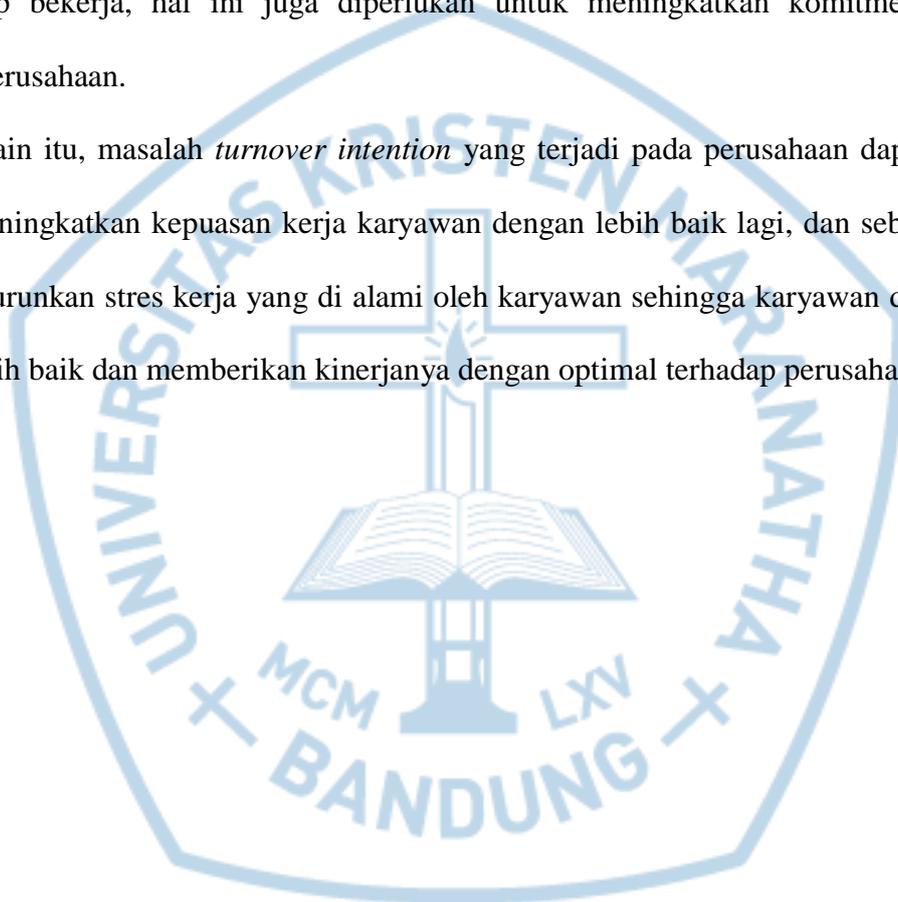
Lalu pihak perusahaan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan kenyamanan lingkungan kerja karyawan, seperti mengganti warna cat dinding ruang kerja yang sudah kusam dengan warna-warna yang cerah, menambah pegawai kebersihan dan memasang aturan untuk tetap menjaga kebersihan, menambah ventilasi udara guna menunjang kenyamanan karyawan dalam bekerja, memutar alunan musik yang membuat karyawan semangat dalam bekerja.

Selanjutnya untuk mengatasi kurangnya kepuasan karyawan pihak perusahaan dapat lebih memperhatikan karyawan dengan cara lebih sering melakukan komunikasi dan pendekatan pada karyawan sehingga karyawan merasa diperhatikan dan dekat dengan atasan serta merasa mendapatkan banyak perhatian dan dukungan dari atasan sehingga akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Hal itu dapat dilakukan dengan cara membuka wadah khusus bagi karyawan untuk berinteraksi antar sesama karyawan sehingga mampu menjembatani *top level*

manajemen dengan karyawan biasa agar terbina suatu hubungan yang kuat antara pimpinan dengan karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja pada Bank Woori Saudara Wastukencana Bandung maka akan minat *turnover* karyawan akan berkurang.

Minat *turnover* karyawan akan berkurang jika Bank Woori Saudara Wastukencana Bandung memberikan *punishment* bila karyawan mengundurkan diri sebelum periode waktu yang telah disepakati sehingga mau tidak mau karyawan tersebut akan memiliki komitmen untuk tetap bekerja, hal ini juga diperlukan untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Selain itu, masalah *turnover intention* yang terjadi pada perusahaan dapat dikurangi dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan lebih baik lagi, dan sebisa mungkin dapat menurunkan stres kerja yang di alami oleh karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dan memberikan kinerjanya dengan optimal terhadap perusahaan.



5.3 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain :

1. Penelitian ini hanya menggunakan sampel yang merupakan karyawan di Bank Woori Saudara Wastukencana Bandung.
2. Penelitian ini hanya menggunakan teknik pengumpulan data primer melalui kuesioner, data sekunder melalui buku dan jurnal, dan menggunakan analisis data regresi sederhana.
3. Waktu penelitian yang terbatas sangat membatasi peneliti untuk lebih memaksimalkan pencarian data responden.
4. Periode penelitian hanya dalam jangka pendek (4 bulan) sehingga tidak dapat diketahui kecenderungannya dalam jangka panjang.
5. Terbatasnya variabel yang diteliti yaitu hanya pada kepuasan kerja terhadap *turnover*.
6. Teori dan sumber-sumber pedoman sebagai definisi konsep terbatas, hanya terfokus terhadap kepuasan kerja dan *turnover*.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dipaparkan sebelumnya, diberikan beberapa saran sebagai berikut :

Bagi Perusahaan :

1. Perusahaan diharapkan dapat melakukan program promosi jabatan yang tepat sesuai dengan kompetensi dan prestasi kerja karyawan. Kebijakan promosi yang adil dan transparan terhadap semua karyawan dapat memberi dampak pada mereka yang memperoleh kesempatan dipromosikan seperti perasaan senang, bahagia dan memperoleh kepuasan atas kerjanya yang tepat sesuai dengan kompetensi dan prestasi kerja karyawan. Kebijakan promosi yang adil dan transparan terhadap semua karyawan dapat memberi dampak pada mereka yang memperoleh kesempatan dipromosikan seperti perasaan senang, bahagia dan memperoleh kepuasan atas kerjanya yang akan menurunkan *turnover intention*
2. Perusahaan juga diharapkan dapat memperhatikan kepuasan kerja dari segi kenyamanan lingkungan kerja karyawan, seperti mengganti warna cat dinding ruang kerja yang sudah kusam dengan warna-warna yang cerah, menambah pegawai kebersihan dan memasang aturan untuk tetap menjaga kebersihan, menambah ventilasi udara guna menunjang kenyamanan karyawan dalam bekerja, memutar alunan musik yang membuat karyawan semangat dalam bekerja. Semakin tinggi kepuasan kerja pada Bank Woori Saudara Wastukencana Bandung maka minat *turnover* karyawan akan berkurang.
3. Perusahaan juga diharapkan dapat lebih memperhatikan karyawan dengan cara lebih sering melakukan komunikasi dan pendekatan pada karyawan sehingga karyawan merasa diperhatikan dan dekat dengan atasan serta merasa mendapatkan banyak perhatian dan dukungan dari atasan sehingga akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Hal itu dapat dilakukan dengan cara membuka wadah khusus bagi karyawan untuk berinteraksi antar sesama karyawan sehingga mampu menjembatani *top level manajemen* dengan karyawan biasa agar terbina suatu hubungan yang kuat antara pimpinan dengan karyawan.

4. Perusahaan juga diharapkan dapat menurunkan turnover karyawan dengan memberikan *punishment* jika karyawan mengundurkan diri sebelum periode waktu yang telah disepakati sehingga mau tidak mau karyawan tersebut akan memiliki komitmen untuk tetap bekerja, hal ini juga diperlukan untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Bagi Akademisi :

1. Diharapkan untuk penelitian yang akan datang dapat mengukur *turnover* dari faktor lain diluar kepuasan kerja seperti komitmen organisasi yang terdapat dalam penelitian Margaretha & Sidharta (2011), stress kerja yang terdapat dalam penelitian Waspodu, dkk. (2013) , lalu kepuasan pada pembayaran, kepuasan pada rekan kerja, kepuasan pada promosi, dan kepuasan pada penyelia yang terdapat dalam penelitian Syahronica, dkk. (2015)
2. Diharapkan untuk penelitian yang akan datang untuk memilih sampel yang lebih luas tidak hanya dengan sampel Bank Woori Saudara Wastukencana Bandung, tetapi juga bisa dengan keseluruhan Bank Woori Saudara yang terdapat di Bandung.
3. Diharapkan untuk penelitian yang akan datang teknik pengumpulan data menggunakan metode lain seperti wawancara atau observasi dan teknik analisis data untuk lebih diperdalam seperti regresi berganda.

4. Diharapkan untuk penelitian yang akan datang dapat menggunakan teori dan sumber-sumber pedoman yang lebih luas mengenai kepuasan kerja, *turnover*, stress kerja, komitmen organisasi, kepuasan pada pembayaran, kepuasan pada rekan kerja, kepuasan pada promosi, dan kepuasan pada penyelia.

