

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil analisis pengujian penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya ialah sebagai berikut :

- 1) Tingkat keterikatan karyawan pada PT X tergolong cukup dengan indikator kegigihan, proaktif, dan perluasan peran yang tergolong cukup, dan adaptabilitas yang tergolong rendah.
- 2) Tingkat kepuasan kerja pada PT X tergolong cukup dengan indikator insentif yang tergolong sangat rendah dan indikator promosi yang tergolong rendah. Selain itu, indikator perasaan menikmati, penghargaan, dan pengakuan tergolong cukup, serta indikator rekan kerja yang tergolong tinggi.
- 3) Tingkat *turnover intention* pada PT X tergolong cukup dengan indikator berpikir untuk meninggalkan, berusaha mencari pekerjaan baru, dan memutuskan untuk berhenti yang tergolong cukup.
- 4) Keterikatan karyawan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin rendah tingkat keterikatan karyawan, dan kepuasan kerja, semakin tinggi tingkat *turnover intention* pada PT X. Adapun besarnya koefisien determinasi sebesar 0.513 menjelaskan bahwa *turnover intention* dapat dijelaskan oleh keterikatan karyawan dan kepuasan kerja sebesar 0.513 atau 51.3%, sementara sisanya yaitu sebesar 0.487 atau 48.7% dijelaskan

oleh variabel lain yang tidak terlibat dalam model ini. Hal ini menunjukkan bahwa niat karyawan untuk berhenti atau keluar dari perusahaan akan menurun ketika karyawan merasa terikat sehingga timbul energi yang optimal untuk bekerja serta ketika apa yang diharapkan karyawan bisa didapatkan dari PT X. Keterikatan karyawan secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin rendah tingkat keterikatan karyawan, semakin tinggi tingkat *turnover intention* pada PT X. Hal ini menunjukkan bahwa niat karyawan untuk berhenti atau keluar dari PT X akan menurun ketika karyawan merasa terikat sehingga menimbulkan pengeluaran energi yang optimal saat bekerja. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin rendah tingkat kepuasan kerja, semakin tinggi tingkat *turnover intention* pada PT X. Hal ini menunjukkan bahwa niat karyawan untuk berhenti atau keluar dari PT X akan menurun ketika karyawan mendapatkan apa yang diharapkannya dari PT X.

6.2 Saran

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, dapat diajukan beberapa saran, diantaranya :

1) Pihak perusahaan

- a. Keterikatan karyawan di PT X sudah cukup baik dan sebaiknya perusahaan dapat mempertahankannya bahkan lebih baik apabila meningkatkannya. Peningkatan keterikatan karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan

pemahaman bagi para karyawan PT X bahwa perubahan yang terjadi merupakan kebaikan bagi perusahaan. Pemahaman tersebut dapat dilakukan dengan cara memberitahukan kondisi perusahaan, contoh yang konkrit, serta dampak yang terjadi apabila karyawan berubah atau tidak berubah. Dengan adanya pemahaman tersebut, diharapkan para karyawan dapat mengantisipasi, merespon, dan memahami perubahan.

Apabila karyawan mampu mengikuti perubahan, sebaiknya perusahaan pun mempertimbangkan untuk memberikan *reward* pada karyawan. Begitupun sebaliknya, karyawan yang tidak mampu mengikuti perubahan, sebaiknya perusahaan mempertimbangkan untuk memberikan *punishment* pada karyawan. Misalnya, karyawan yang mengikuti perubahan akan diberikan tunjangan yang lebih dibandingkan karyawan lainnya, dan karyawan yang tidak mengikuti perubahan akan dikurangi tunjangan yang selama ini diberikan atau diberikan surat peringatan.

Dalam hal kegigihan bekerja, karyawan dapat terus mempertahankannya dengan cara memberikan target-target yang harus dicapai karyawan, agar karyawan merasa tertantang. Sikap proaktif karyawan pun dapat dipertahankan dengan perusahaan memberikan karyawan kebebasan dalam bertindak, namun tetap pada batasannya. Misalnya dengan cara memberikan ruang kepada karyawan untuk menyelesaikan masalah sendiri, namun apabila sudah tidak dapat ditangani, karyawan dengan jabatan tinggi dapat membantu penyelesaian masalah tersebut. Kemudian perluasan karyawan yang dimiliki karyawan juga

dapat dipertahankan, yaitu dengan cara mengadakan acara bersama seluruh karyawan agar rasa kebersamaan semakin erat.

- b. Sebaiknya PT X mempertimbangkan untuk menyesuaikan gaji karyawan. Hal ini karena berdasarkan penelitian, karyawan merasa insentif yang diperoleh tidak sebanding dengan pekerjaan yang harus mereka jalani. Kenaikan gaji ini diharapkan membuat karyawan PT X semakin puas dalam bekerja. Selain itu PT X juga dapat memperhatikan faktor kesesuaian kompetensi, skill, pengalaman, keterampilan, serta sikap yang dimiliki karyawan dalam hal menempati posisi dan bidang pekerjaan tertentu. Misalnya dalam hal promosi, perusahaan dapat memberikan kesempatan yang sama bagi setiap karyawan dengan menjalankan *performance appraisal* atau bekerjasama dengan pihak asesor sehingga karyawan yang mendapatkan promosi ialah sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut.

2) Penelitian yang akan datang

- a. Peneliti lain disarankan untuk meneliti di perusahaan setipe atau perusahaan yang lebih besar untuk membandingkan sejauh mana pengaruh keterikatan karyawan dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.
- b. Penelitian berikutnya diharapkan dapat menambahkan dan membahas variabel lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* di luar variabel yang telah diteliti penulis.

- c. Di masa yang akan datang penelitian serupa dapat dilakukan dengan menyempurnakan alat ukur yang ada sesuai dengan kondisi serta kebutuhan dari penelitian.

