

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Fast Food Indonesia, Tbk (KFC) wilayah Jawa Barat khususnya di Kota Bandung dengan Gerai Riau, Gerai Dago serta Gerai Padjajaran. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Beban kerja pada karyawan KFC Kota Bandung berada pada kategori sedang dengan nilai 2.72 yang berada pada interval 2.60 - 3.40. Walaupun berada di interval sedang, terdapat beberapa hal yang belum optimal. Jika dilihat pada garis kontinum nilai 2.72 hanya berselisih 0.12 dari batas level interval tinggi. Dan memiliki selisih 0.68 untuk bisa masuk ke interval rendah. Kondisi tersebut tidak terlepas dari beberapa poin pernyataan yang memiliki nilai kategori tidak memadai. Pada poin 1 (jumlah pegawai yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada) memperoleh nilai 2.54 yang berada pada interval 1.80 - 2.59 dengan kategori tidak memadai atau tidak baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan KFC Kota Bandung sepakat dalam mengerjakan kewajibannya mereka kekurangan karyawan sehingga meningkatkan beban kerja mereka secara keseluruhan. Begitu juga dengan pernyataan - pernyataan

berikutnya, yang kesemuanya berada di level interval kurang memadai. Hal ini menggambarkan bagaimana secara keseluruhan beban kerja yang dibebankan kepada karyawan kurang memadai atau kurang baik.

2. Kepuasan kerja pada karyawan KFC Kota Bandung juga berada pada kategori sedang dengan nilai 2.68 yang berada pada interval 2.60 - 3.40. Hanya terpaut selisih 0.08 dari batas interval rendah, hal ini tentunya menjadi bahan pertimbangan untuk perbaikan kepuasan kerja karyawan. Hasil tersebut didapatkan berdasarkan hasil analisa deskriptif dari 9 dimensi yang diteliti yaitu, *pay, promotion, supervision, fringe benefits, contingent rewards, operating procedures, coworkers* dan *nature of works*. Yang kemudian diterjemahkan kedalam pernyataan kuesioner sebanyak 18 butir pernyataan. Dari keseluruhan pernyataan sebanyak 7 poin pernyataan menghasilkan nilai yang tidak memadai atau tidak baik, disusul 11 pertanyaan dengan nilai cukup baik atau sedang.
3. *Turnover intention* merupakan kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan tempat saat ini bekerja, dalam hal ini karyawan KFC Kota Bandung berada pada kategori sedang dengan nilai 2.79 berada dalam interval 2.60 - 3.40. Banyak alasan yang menyebabkan timbulnya gejala *turnover intention* ini, bila dilihat dari poin pernyataan nomer 4 (saya tidak berpikir untuk terus bekerja pada perusahaan ini) memperoleh nilai 3.04 yang bisa diartikan sedang, artinya dalam benak karyawan bahwa mereka tidak ingin selamanya bekerja dibawah satu perusahaan

yang sama. Hal ini bila kita sandingkan dengan variabel sebelumnya menjadi pemicu dari muncul niat keluar dari perusahaan.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti mencoba memberikan saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu dan keperluan praktis KFC Kota Bandung, dan PT. Fast Food Indonesia, Tbk pada khususnya.

6.2.1 Untuk Pengembangan Ilmu

1. Diperlukan adanya penelitian lanjutan mengenai variabel - variabel lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan PT. Fast Food Indonesia, Tbk di luar variabel yang telah diteliti pada penelitian ini.
2. Untuk penelitian selanjutnya dapat dikembangkan dalam analisis hasil dengan melihat pengaruh secara parsial antar variabel bebas. Sehingga dapat dilihat kaitan antar variabel apakah memiliki pengaruh yang positif sehingga menghasilkan temuan - temuan baru.

6.2.2 Untuk Keperluan Praktis

Dari tiga variabel yang diteliti dalam penelitian ini, ditemukan fakta yang menunjukkan bahwa nilai kepuasan kerja yang terendah dengan nilai 2.68, kemudian diikuti oleh beban kerja dengan nilai 2.72 dan diakhiri oleh *turnover intention* dengan nilai 2.79. Terdapat catatan yang perlu diperhatikan pada variabel beban kerja khususnya pada dimensi banyaknya pekerjaan, dimana

karyawan pada gerai KFC merasa bahwa dengan jumlah pekerjaan yang ada bila dibandingkan dengan banyaknya karyawan dirasa tidak mencukupi. Banyak karyawan yang harus mengerjakan pekerjaan tambahan diluar pekerjaan pokok mereka atau yang tertera di dalam kontrak mereka. Oleh karena itu perlu adanya langkah untuk mengatasi hal tersebut dengan melakukan evaluasi kerja disandingkan dengan waktu kerja sehingga setiap tugas pokok dapat dilakukan dengan tindakan yang seefisien mungkin dengan mengefektifkan waktu kerja. Selain itu peneliti juga menyarankan agar perusahaan dapat memperjelas dan mengkomunikasikan setiap pos - pos jabatan beserta dengan kewajibannya melalui manajer gerai. Selain itu perusahaan juga dapat melakukan rotasi pos kerja pada gerai yang sama sehingga setiap karyawan dapat merasakan setiap kegiatan yang diharapkan dapat memperkuat tingkat kerjasama karyawan serta mengurangi rasa kebosanan yang dialami oleh tiap individu karyawan. Alternatif terakhir adalah tentunya dengan menambahkan jumlah karyawan dengan mempertimbangkan banyaknya pekerjaan, lamanya operasi, serta besarnya kapasitas gerai sehingga tidak membuat pos lain menjadi kosong kerja yang pada akhir malah menyebabkan kesia-siaan waktu kerja.

Sementara itu seperti yang sudah dijelaskan dan dijabarkan sebelumnya, kepuasan kerja karyawan KFC Kota Bandung pada dasarnya berada di level cukup atau sedang dengan nilai interval 2.68. Bila dilihat secara keseluruhan sebenarnya hasil tersebut boleh dikatakan pada level aman, tapi perlu diberikan catatan atau garis bawah bahwa kepuasan ini harus dijaga dan ditingkatkan untuk mencegah penurunan kinerja yang disebabkan oleh kurangnya rasa puasny.

Masih terdapat mayoritas karyawan yang merasa tidak puas khususnya dalam hal target perusahaan yang tidak jelas dan pasti, merasa tidak puas dengan aturan atau regulasi perusahaan, serta merasa target individu yang tidak jelas dan besar. Ada pula karyawan yang merasa kurang puas karena mereka merasa harus bekerja lebih keras karena ketidakmampuan orang - orang yang bekerja dengan mereka. Kemudian juga kesempatan karyawan untuk mendapatkan promosi. Oleh karena itu untuk mengoptimalkan kepuasan kerja pada karyawan KFC Kota Bandung, peneliti menyarankan menempatkan orang sesuai dengan *skill* dan ketertarikan karyawan yang sudah ada dengan tujuan dapat menempatkan orang dengan tepat. Selain itu memberikan kesempatan yang sama terhadap semua karyawan untuk dapat mengikuti kesempatan mendapatkan promosi. Selain itu perusahaan juga dapat membuat pekerjaan lebih menyenangkan dengan merancang pekerjaan yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, antusias dan merasa puas akan hasil kerjanya.

Turnover intention pada penelitian ini berada level sedang dengan kecenderungan ke arah tinggi yaitu berada di skor interval 2.79 artinya ini harus menjadikan peringatan dini bagi perusahaan untuk melakukan perubahan dan pengelolaan sumber daya manusia. Peneliti menyarankan perusahaan untuk lebih memberikan perhatian kepada karyawan terhadap kinerja individu serta apresiasi atau penghargaan untuk tetap mempertahankan karyawan yang berkompeten.