



### **Hak cipta dan penggunaan kembali:**

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

### **Copyright and reuse:**

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Simpulan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data untuk menganalisa pengaruh variabel *person-organization fit* terhadap *turnover intention* dan *job satisfaction*, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan data analisa profil responden yang diperoleh, peneliti dapat menyimpulkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini 81,5% berjenis kelamin laki-laki (40 orang), 76,61% berusia 20 – 30 tahun (36 orang), serta sebanyak 78,7% berstatus belum menikah (37 orang). Mayoritas responden pada penelitian ini berpendidikan SMA/SMK sebesar 46,8% (22 orang), sebesar 85,1% telah bekerja selama 1-3 tahun, dan sebanyak 51,1% menjabat sebagai *staff* di departemen *Manufacturing*.
2. Berdasarkan hasil penilaian responden terhadap 5 indikator pertanyaan dari variabel *Person-Organization fit*, semuanya menyatakan hasil setuju. Sementara, jika dilihat secara keseluruhan penilaian responden menunjukkan hasil rata – rata 3,71.
3. Dari hasil penilaian responden terhadap 6 indikator pertanyaan dari variabel *Turnover Intention*, semuanya menyatakan hasil tidak setuju. Sementara, jika dilihat secara keseluruhan penilaian responden menunjukkan rata - rata 2,40.

4. Dari hasil penilaian responden terhadap 7 indikator pertanyaan dari variabel *Job Satisfaction* semuanya menyatakan hasil setuju. Sementara, jika dilihat secara keseluruhan penilaian responden menunjukkan hasil rata – rata 3,44.
5. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel *person-organization fit* memiliki pengaruh negatif terhadap variabel *turnover intention*. Hal ini dapat dibuktikan melalui tingkat signifikansi yaitu sebesar 0.000 (di bawah 0.05) serta nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $6.483 > 1.67943$ , sehingga memiliki arti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
6. Kemudian, variabel *person-organization fit* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap variabel *turnover intention*. Hal ini dapat tingkat dibuktikan melalui tingkat signifikansi 0.000 (di bawah 0.05). Sementara, nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $9.274 > 1.67943$  yang memiliki arti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima).

## 5.2. Saran

### 5.2.1. Saran bagi Perusahaan

1. Untuk meningkatkan *job satisfaction* dan menurunkan *turnover intention* yang tinggi, PT.XYZ harus lebih memperhatikan tingkat kesesuaian antara karyawan dengan perusahaan guna meningkatkan kesejahteraan perusahaan dan kelangsungan hidup organisasi. Hal ini dapat dimulai melalui proses rekrutmen bagi karyawan baru, yaitu menyebarkan brosur atau *company profile* dengan menampilkan ciri khas atau *core values* dari PT. XYZ pada saat *job posting*.

2. Selanjutnya, PT. XYZ dapat melakukan seleksi kepada calon karyawan yang memiliki potensi yang sesuai dengan karakteristik organisasi yaitu mereka yang memiliki kreativitas, inovasi, fleksibilitas terhadap perubahan, suka belajar dan menyukai tantangan. Hal ini dapat dilakukan dengan memperketat *psikotest* kepada calon karyawan terutama pada soal-soal yang berkaitan dengan kepribadian, contohnya : *Personality test* dan DISC (*Dominance, Influence, Steadiness, dan Compliance*). Dari hasil *test* tersebut perusahaan dapat menyesuaikan kepribadian calon karyawan yang cocok dengan *core values* perusahaan, yaitu : *Modern, Consistent, On Time, Affordable, dan Absolute*.
3. Bagi karyawan yang sudah bekerja, PT. XYZ dapat melakukan beberapa kegiatan-kegiatan menarik seperti *flash mob* dengan tujuan untuk mengingatkan para karyawan terkait aspek-aspek penting dari *core values* perusahaan, sehingga dari hal tersebut karyawan dapat menyesuaikan kepribadian mereka dan dapat mengimplementasikan aspek-aspek tersebut dalam pekerjaannya sehari-hari. Selain itu langkah lainnya, *supervisor* atau *assistant manager* dapat pula membentuk grup diskusi *online* bersama guna membahas suatu kegiatan atau *event-event* tertentu, sehingga dapat digunakan sebagai sarana pembentuk motivasi dan loyalitas para karyawan terhadap organisasi.

4. PT. XYZ juga dapat meningkatkan kolaborasi dan kerjasama tim yang bertujuan untuk menjaga semangat kerja para karyawan dan melatih para anggota karyawan departemen *Manufacturing* dalam menangani permasalahan yang muncul. Hal ini dapat dilakukan dengan membentuk *group exercise* dengan metode *role play* pada saat program pelatihan.
5. PT. XYZ juga disarankan untuk terus memantau keseimbangan antara *Person-Organization fit* dengan kepuasan kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan *survey* secara berkala dengan menggunakan jasa *outsourcing* untuk melakukan penilaian dan evaluasi dari hasil *survey* tersebut.
6. Hal lainnya, PT. XYZ dapat memberikan *reward* kepada karyawan yang memiliki peran lebih besar; selain itu juga perlunya memberikan *punishment* kepada karyawan yang memiliki kinerja yang buruk. Sehingga setiap karyawan memiliki semangat dan motivasi kerja yang tinggi, serta dapat melatih konsistensi dan tanggung jawab bagi para karyawan departemen *Manufacturing*.
7. PT. XYZ perlu memperhatikan lingkungan kerja yang mendukung bagi para karyawan departemen *Manufacturing*. Hal ini bisa dilakukan dengan memperhatikan kebersihan dan kesehatan di sekitar area pabrik sehingga suasana terasa segar dan nyaman. Perusahaan juga dapat menyediakan fasilitas yang menunjang, seperti ruangan atau *lounge* khusus yang dapat digunakan untuk *employee gathering*, *monday morning briefing*, atau *break time*. Dari fasilitas tersebut dapat semakin meningkatkan semangat

dan relasi yang kuat antar karyawan dengan organisasi, serta atasan dengan bawahannya.

8. PT. XYZ juga perlu memperhatikan jam kerja secara tepat dan proporsional bagi para karyawan departemen *Manufacturing*, sehingga dapat menjaga konsentrasi dan semangat para karyawan selama bekerja, serta dapat mengurangi resiko terjadinya kesalahan atau kecelakaan.

#### 5.2.2. **Saran bagi Penelitian Selanjutnya**

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini terdapat beberapa saran yang dapat diberikan untuk melakukan penelitian selanjutnya :

1. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan menambah jumlah responden, karena semakin banyaknya jumlah responden data yang dihasilkan akan semakin kuat dan akurat dalam menjelaskan pengaruh variabel yang diuji.
2. Menambahkan hipotesis 3 (H3) yaitu mengukur dampak dan pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention*. Dengan tujuan untuk menguji apakah *job satisfaction* memiliki pengaruh yang juga lebih besar atau setara dengan *person-organization fit* terhadap *turnover intention*. Sehingga keterkaitan hubungan antara masing-masing variabel dapat dibuktikan.

3. Menambahkan dimensi dalam variabel *person-organization fit*, sehingga semakin menambah keakuratan data terkait pengaruh variabel *P-O fit* terhadap variabel *turnover intention* dan *job satisfaction*. Dimensi tersebut dapat berupa *supplementary fit* dan *complementary fit* (Sutarjo, 2011); atau *organizational commitment* dan *employee loyalty*.

