



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

Hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan peneliti untuk menganalisa pengaruh antara *self-efficacy* dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention* pada *frontliner minimarket* PT XYZ, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari uji hipotesis 1, telah didapatkan hasil bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana $7.374 > 1.6660$ dan nilai signifikansi sebesar $.000$ yang berada di bawah nilai $.005$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dari hasil tersebut, dapat diartikan bahwa setiap kenaikan satu poin *self-efficacy* maka dapat berpengaruh kepada *job satisfaction* sebesar 0.692 poin. Begitu juga sebaliknya, apabila ada penurunan sebesar satu poin pada *self-efficacy* maka dapat mempengaruhi *job satisfaction* sebesar -0.692 poin dengan anggapan factor lain adalah konstan.
2. Pada uji hipotesis 2, telah didapatkan hasil bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana $5.995 > 1.6660$ dan nilai signifikansi sebesar $.000$ yang berada di bawah nilai $.005$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dari hasil tersebut, dapat diartikan bahwa setiap kenaikan satu poin *job satisfaction* maka dapat berpengaruh kepada *turnover intention* sebesar -0.468 poin. Begitu juga sebaliknya, apabila ada penurunan sebesar satu poin pada *job satisfaction* maka

dapat mempengaruhi *turnover intention* sebesar 0.468 poin dengan anggapan factor lain adalah konstan.

3. Berdasarkan hasil data analisa profil responden pada penelitian ini didominasi oleh 66% laki-laki (50 orang) dan 45% responden yang berumur antara 24-26 tahun (34 orang). Mayoritas 72% responden memiliki masa kerja 1-3 tahun (55 orang), sebesar 26% responden bekerja sebagai *merchandiser* (20 orang), dan mayoritas 95% responden memiliki pendidikan terakhir SMA (72 orang).
4. Berdasarkan hasil penelitian responden terhadap lima indikator variabel *self-efficacy*, tiga indikator dari antaranya dinyatakan hasil baik. Sisanya, dua indikator dinyatakan hasil cukup. Secara keseluruhan penilaian responden menunjukkan hasil rata-rata 3.45 dan dinyatakan hasil baik. Hal itu dapat menunjukkan bahwa perusahaan dapat meneruskan *training* yang telah dilakukan dan dapat mengembangkannya dengan melakukan pembaharuan konten-konten *training* sehingga tingkat *self-efficacy* pada *frontliner minimarket*, dapat terjaga atau bahkan dapat berkembang menjadi lebih baik lagi.
5. Berdasarkan hasil penelitian responden terhadap enam indikator variabel *job satisfaction*, tiga indikator dari antaranya dinyatakan hasil baik. Sisanya, tiga indikator dinyatakan hasil cukup. Secara keseluruhan penilaian responden menunjukkan hasil rata-rata 3.41 dan dinyatakan hasil baik. Hal itu dapat menunjukkan bahwa usaha yang telah dilakukan perusahaan sudah mulai membuahkan hasil dengan terjaganya *job satisfaction* pada *frontliner minimarket* PT XYZ. Namun, perusahaan dapat terus memberikan kebijakan-

kebijakan yang selalu disesuaikan dengan perkembangan jaman sehingga *job satisfaction* pada *frontliner minimarket* tetap terjaga atau bahkan dapat meningkat.

6. Berdasarkan hasil penelitian responden terhadap empat indikator variabel *turnover intention*, satu indikator dari antaranya dinyatakan hasil baik. Sisanya, tiga indikator dinyatakan hasil cukup. Secara keseluruhan penilaian responden menunjukkan hasil rata-rata 3.21 dan dinyatakan hasil cukup. Hal itu dapat menunjukkan bahwa *turnover intention* yang dimiliki *frontliner minimarket* PT XYZ tidaklah tinggi maupun rendah.
7. Hasil koefisien determinasi pada variabel *self-efficacy* terhadap *job satisfaction* dapat menunjukkan bahwa nilai *adjusted R²* sebesar .416. Sehingga hal tersebut dapat diartikan bahwa variabel *job satisfaction* dapat dijelaskan oleh variabel *self-efficacy* sebesar 0.416 (41.6%) dan sisanya sebesar 0.584 (58.4%) dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar dari model penelitian.
8. Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada variabel *job satisfaction* terhadap *turnover intention* dapat menunjukkan bahwa nilai *adjusted R²* sebesar .318. Sehingga hal tersebut dapat diartikan bahwa variabel *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel *job satisfaction* sebesar 0.318 (31.8%) dan sisanya sebesar 0.682 (68.2%) dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar dari model penelitian.
9. Analisa regresi linier yang telah dilakukan, telah mendapatkan hasil persamaan pada hipotesis 1 yaitu $JS = 1.032 + 0.692SE + 0.330$. Berdasarkan hasil persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta 1.032

menunjukkan bahwa apabila nilai dari variabel *self-efficacy* adalah 0, maka variabel *job satisfaction* bernilai sebesar 1.032. Selain itu, nilai koefisien dari variabel *self-efficacy* bernilai positif sebesar 0.692, dapat menunjukkan bahwa variabel *self-efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap variabel *turnover intention*. Pada persamaan regresi ini, memiliki nilai *standard error* sebesar 0.330.

10. Hasil analisa regresi linier yang telah dilakukan, telah mendapatkan hasil persamaan pada hipotesis 2 yaitu $TI = 4.795 - 0.468JS + 0.273$. Berdasarkan hasil persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta 4.795 menunjukkan bahwa apabila nilai dari variabel *job satisfaction* adalah 0, maka variabel *turnover intention* bernilai sebesar 4.795. Selain itu, nilai koefisien dari variabel *job satisfaction* bernilai negatif sebesar 0.468, maka dapat ditunjukkan bahwa variabel *job satisfaction* memiliki pengaruh negatif terhadap variabel *turnover intention*. Pada persamaan regresi ini, memiliki nilai *standard error* sebesar 0.273.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk Perusahaan

Berdasarkan temuan yang telah ditemukan oleh peneliti, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang mengatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*, maka perusahaan dapat lebih memahami mengenai pentingnya peranan *self-efficacy* terhadap tingkat *job satisfaction*.

Sehingga perusahaan dapat menanggapi hal tersebut dalam bentuk memberikan konsultasi kepada *frontliner minimarket* yang dilakukan oleh kepala toko. Sebelumnya perusahaan dapat memberikan *training* kepada kepala toko mengenai cara melakukan konsultasi yang baik sehingga ketika kepala toko dapat memberikan *coaching* dan konsultasi yang baik untuk *frontliner minimarket* PT XYZ.

2. Berdasarkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, maka perusahaan dapat melakukan pembaharuan dalam bentuk memberikan kebijakan-kebijakan yang dapat meningkatkan tingkat *job satisfaction* yang dimiliki oleh *frontliner minimarket* PT XYZ. Kebijakan tersebut dapat berupa pemberian bonus yang sesuai dengan performa dari masing-masing *frontliner minimarket*. Selain itu, perusahaan juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat. Usaha yang dapat dilakukan perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yaitu dengan meningkatkan komunikasi yang terjalin diantara *frontliner minimarket* dengan atasannya dengan memberikan *feedback* secara berkala.
3. Berdasarkan pengukuran indikator ketrampilan, didapatkan hasil rata-rata cukup pada *frontliner minimarket* PT XYZ. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa ketrampilan yang dirasakan *frontliner minimarket* PT XYZ tidaklah rendah maupun tinggi. Salah satu hal yang mungkin menjadi penyebabnya, karena *frontliner minimarket* PT XYZ merasa kurang mendapatkan *training* dan kurang percaya dengan kemampuan yang mereka miliki. Maka dari itu, perusahaan dapat melakukan *training* tambahan yang dapat membantu

pekerjaan dari *frontliner minimarket* yaitu *training motivation* yang berjudul “It’s Time To Move” dan *training refresher*. Dari diadakannya *training* tersebut, harapannya *frontliner minimarket* akan tetap termotivasi dan mengingat kembali atas *training* yang telah didapatkan. *Training* dapat dilakukan dengan metode *workshop* atau simulasi tentang pekerjaan seharusnya tidak sulit tapi cukup merepotkan seperti penggantian *tag* harga yang tertera di setiap rak barang dan pendataan barang yang disinyalir masih banyak yang tidak seragam dan kurang benar. Dalam hal ini, perusahaan dapat menugaskan *area supervisor* yang bertugas untuk menjelaskan kembali dan memberikan trik-trik yang digunakan dalam mengatur pekerjaan tersebut. Selain itu, *area supervisor* yang ditugaskan dapat berperan sebagai konsultan dari masalah-masalah pekerjaan yang dirasakan oleh *frontliner minimarket*.

4. Berdasarkan pengukuran indikator dukungan yang disediakan oleh perusahaan, telah didapatkan hasil rata-rata cukup pada *frontliner minimarket* PT XYZ. Hal ini dapat ditunjukkan bahwa dukungan perusahaan yang dirasakan oleh *frontliner minimarket* PT XYZ yang dirasakan kurang. Melihat dari hal tersebut, perusahaan dapat mengkaji ulang kebijakan yang ada dan dapat menerbitkan kebijakan yang lebih dapat dirasakan oleh *frontliner minimarket*. Salah satu kebijakan yang kurang dirasakan oleh *frontliner minimarket* adalah jenjang karir yang kurang jelas. Sehingga dalam hal ini, perusahaan dapat melakukan pengkajian ulang mengenai jenjang karir yang ditawarkan kepada *frontliner minimarket*. Apabila jenjang karir yang ditawarkan telah dirasakan jelas maka, harapannya adalah tingkat *job satisfaction* pada *frontliner minimarket* PT XYZ

dapat meningkat yang nantinya akan berdampak kepada menurunnya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

5. Pada pengukuran indikator dari variabel *turnover intention* mayoritas menunjukkan hasil rata-rata cukup dan baik. Pada indikator memikirkan untuk keluar dari pekerjaan saat ini, kemungkinan keluar dari profesi dan pekerjaan dalam waktu enam bulan kedepan mendapatkan nilai rata-rata cukup. Sedangkan, pada indikator akan keluar dari pekerjaan saat ini apabila mendapatkan pekerjaan baru yang lebih baik telah mendapatkan hasil rata-rata baik. Hal tersebut dapat diartikan bahwa rata-rata dari *frontliner minimarket* PT XYZ memiliki tingkat *turnover intention* yang cukup tinggi. Melihat dari hal tersebut, diharapkan perusahaan segera melakukan tindakan perbaikan untuk mencegah banyaknya *frontliner minimarket* PT XYZ yang akan keluar. Hal tersebut, dapat dilakukan dengan pemberian reward kepada *frontliner minimarket* yang memiliki performa baik seperti pemberian label “*best employee of the month*” yang fotonya dipajang di area *minimarket*. Selain itu, perusahaan juga dapat memberikan sarana komunikasi yang lebih terbuka diantara *frontliner minimarket* dan manajemen dengan mengadakan pertemuan rutin dengan area supervisi dimana *frontliner minimarket* dapat mengajukan pertanyaan dan ide yang dimiliki.

5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini adalah beberapa saran untuk melakukan penelitian selanjutnya:

1. Berdasarkan jurnal *tourism management* yang ditulis oleh Karatepe, Uludag, Menevis, dan Hadzimehmedagic dengan judul “*The effect of selected individual characteristics on frontline employee performance dan job satisfaction*” maka pada penelitian selanjutnya, dapat ditambahkan variabel-variabel lain selain *self-efficacy*, *job satisfaction*, dan *turnover intention*. Variabel-variabel lain seperti *performance*, *effort*, dan *trait competitiveness*.
2. Melakukan penelitian dengan objek penelitian yang berbeda seperti pada sektor industri yang berbeda karena memungkinkan hasil yang diperoleh dapat berbeda. Penelitian dapat dilakukan pada bidang industri perhotelan dan bidang industri service yang lainnya.
3. Penelitian dapat dilakukan dengan objek penelitian lebih dari satu perusahaan dengan sektor industri yang sama. Seperti yang diungkapkan pada jurnal utama yang dipakai oleh peneliti. Sehingga hasil dari penelitian dapat lebih presisi dan akurat
4. Jumlah sampel yang dapat diperbanyak. Dari sampel yang lebih banyak, diharapkan hasil penelitian dapat lebih akurat.

U M N