



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 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang dilakukan peneliti terhadap “Analisis Pengaruh *Job Performance* dan *Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention* Telaah Pada Karyawan PT Emkatama Binausaha”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner dapat disimpulkan bahwa para karyawan PT Emkatama Binausaha didominasi oleh laki-laki sebanyak 68% , usia 28-32 tahun sebanyak 43%, karyawan tetap sebanyak 100%, dengan pendidikan terakhir sarjana (S1) sebanyak 51%, telah bekerja selama 1-3 tahun sebanyak 42.66%, divisi *human resource* sebanyak 45,33%.
- b. Pada uji model variabel *turnover intention* dijelaskan sebesar 21.4% oleh variable *job performance* dan *job satisfaction* serta sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam model ini.
- c. Berdasarkan hasil penilaian responden terhadap indikator-indikator variabel *job performance*, secara keseluruhan penilaian responden menunjukkan hasil rata-rata 3.104 dengan kategori “agak tidak baik”. Hal tersebut perlu ditingkatkan lagi oleh perusahaan.
- d. Berdasarkan hasil penilaian responden terhadap indikator-indikator variabel *job satisfaction*, secara keseluruhan penilaian responden

menunjukkan hasil rata-rata 3.20 dengan kategori “agak tidak baik”. Hal tersebut sangat perlu ditingkatkan lagi oleh perusahaan.

e. Berdasarkan hasil penilaian responden terhadap indikator-indikator variabel *turnover intention*, secara keseluruhan penilaian responden menunjukkan hasil rata-rata 3.51 dengan kategori “agak baik”. Hal tersebut kurang baik untuk dipertahankan dan perlu dicari penyebabnya.

f. Berdasarkan pengolahan data di atas, variabel *job performance* dengan *turnover intention* memiliki tingkat signifikan 0.097 dan diatas dari 0.05. Nilai t_{hitung} mutlak juga menunjukkan -1.682 dan lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.664. Angka 1.664 diperoleh dari alpha 0.05 dan $df = 75 - 1 = 74$. Dalam hasil penelitian diperoleh nilai signifikan sebesar 0,097, maka disimpulkan bahwa hipotesis (H1) yang berbunyi “*Job Performance* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*”, **ditolak**.

g. Berdasarkan pengolahan data di atas, variabel *job satisfaction* dengan *turnover intention* memiliki tingkat signifikan 0.000 dan dibawah dari 0.05. Nilai t_{hitung} mutlak juga menunjukkan -4.471 dan lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.664. Angka 1.664 diperoleh dari alpha 0.05 dan $df = 75 - 1 = 74$. Dalam hasil penelitian diperoleh nilai signifikan sebesar 0,047, maka disimpulkan bahwa hipotesis (H1) yang berbunyi “*Job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*”, **diterima**.

h. Peneliti menemukan sebuah fenomena dimana hasil kuesioner pada variabel *job performance* dan *job satisfaction* cenderung di angka 3 dari 6 hal ini diduga karena responden cenderung tidak berani atau sungkan untuk memilih angka ekstrim (1 dan 6).

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk Perusahaan

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

1. Berdasarkan hasil penelitian perusahaan disarankan untuk meningkatkan aspek JP3 yang menyatakan bahwa para karyawan merasa memiliki kemampuan yang baik dalam mencapai tujuan kerja dikarenakan aspek tersebut memiliki *mean* terkecil, sehingga perusahaan diharapkan lebih memprioritaskan dalam peningkatan aspek ini. Saran yang dapat diberikan oleh penulis adalah perusahaan dapat memberikan perhatian lebih kepada pengembangan karyawan, karena dengan pengembangan itulah karyawan dapat mampu dan semakin percaya diri untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan, caranya bisa melalui pemberian-pemberian *training* yang lebih tepat dan terstruktur untuk masalah yang sedang dihadapi, perusahaan bisa memberikan *best practices of cost reduction and cost control* khususnya untuk divisi *finance and accounting* sehingga mereka mampu mengurangi biaya perusahaan dan melakukan *cost control* yang lebih efektif.

2. Berdasarkan hasil penelitian perusahaan disarankan untuk meningkatkan aspek JS5 yang menyatakan bahwa para karyawan puas dengan hubungan pekerjaan dengan orang-orang disekitar saya. Hal ini dikarenakan aspek tersebut memiliki *mean* terkecil, sehingga perusahaan diharapkan lebih memprioritaskan dalam peningkatan aspek ini. Saran yang bisa diberikan oleh penulis adalah perusahaan dapat melakukan kegiatan-kegiatan diluar pekerjaan atau *company outing* yang mampu mempererat hubungan antar karyawan misalnya kegiatan *outbond*, buka bersama pada saat bulan Ramadhan, *gathering* dan lain sebagainya. Selain dapat mempererat hubungan juga dapat melatih *teamwork* antar karyawan.

3. Berdasarkan hasil penelitian perusahaan disarankan untuk meningkatkan aspek T11 yang menyatakan bahwa karyawan berpikir jika mereka keluar dari perusahaan saat ini, maka akan segera mendapatkan pekerjaan baru yang lebih baik. Hal ini dikarenakan aspek tersebut memiliki *mean* terbesar, sehingga perusahaan diharapkan lebih memprioritaskan dalam peningkatan aspek ini. Perusahaan dapat melakukan survey atau wawancara langsung dengan karyawan untuk mencari alasan-alasan kenapa karyawan tersebut berkeinginan untuk pindah yang kemudian hasilnya dapat menjadi acuan bagi perusahaan untuk melakukan pembenahan.

4. Berdasarkan hasil pengolahan data, JP1 memiliki nilai *loading factor* yang paling besar. Hal ini berarti JP1 menjadi pengukuran yang paling fundamental diantara yang lain, sehingga sebaiknya perusahaan *concern*

pada pengukuran tersebut. Perusahaan dapat mengkaji ulang mengenai pemberian *reward* untuk setiap pekerjaan yang telah terselesaikan *reward* yang diberikan dapat berupa *recognition* dari atasannya maupun *board of director*, hal ini dikarenakan menurut pengamatan penulis, *recognition* berpengaruh langsung terhadap ketepatan waktu pengerjaan karyawan dengan *deadline* yang ditentukan perusahaan.

5. Berdasarkan hasil pengolahan data, TI3 memiliki nilai *loading factor* yang paling besar hal ini berarti TI3 menjadi pengukuran yang paling fundamental diantara yang lain, sehingga sebaiknya perusahaan *concern* pada pengukuran tersebut. Cara yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan menggali hasil survey dari saran no. 3, hasilnya kemudian dapat ditinjau untuk diberikan solusinya. Contohnya jika mayoritas karyawan memiliki masalah dengan suasana kerja diperusahaan maka perusahaan dapat melakukan pembenahan di aspek tersebut.

5.2.2 Limitasi Penelitian

Penelitian ini menggunakan *survey research method* dalam pengumpulan datanya yang mengacu dalam berbagai jurnal, untuk pengukuran variabel job performance menggunakan pengukuran dari jurnal yang berjudul *Job stress and job performance among employees in public sector in Istanbul: examining the moderating role of emotional intelligence* (Ugur, Yozgat 2013). Dalam jurnal ini menggunakan 6 indikator pertanyaan, namun untuk indikator ke-6 tidak sesuai

dengan situasi yang terjadi di objek penelitian yaitu PT Emkatama Binausaha maka penulis mengeliminasi indikator pertanyaan tersebut.

5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka peneliti mengajukan saran bagi penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Penelitian ini dibatasi oleh 3 variabel yaitu job performance, job satisfaction, dan turnover intention. Pada penelitian selanjutnya dapat menambahkan variable independen untuk melihat pengaruhnya terhadap *turnover intention* seperti *organizational commitment*, *reward and recognition* dan lainnya yang sesuai dengan objek penelitian.
2. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada objek penelitian lain yaitu perusahaan yang bergerak dalam industri yang kegiatan usahanya sudah meluas seperti Induro, Biotech International, karena perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang sudah diketahui oleh masyarakat, sehingga dengan penelitian pada perusahaan tersebut dapat diketahui dampaknya pada perusahaan yang sudah terkenal dan *go public*.
3. Penelitian ini dibatasi oleh jumlah responden sebesar 75 orang, untuk selanjutnya peneliti lain dapat menambah jumlah responden pada tiap variabel yang digunakan.
4. Dalam penelitian ini tidak dilakukan *pre-test*, untuk penelitian selanjutnya dapat melakukan *pre-test* sebelum melakukan *main-test* agar instrumen

pertanyaan yang dibuat dapat lebih tepat dan sesuai dengan kejadian sesungguhnya di objek penelitian.

5. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti boleh membuang indikator variabel apabila nilai *anti image* nya tidak sesuai ketentuan.

The logo of Universitas Muhammadiyah Negeri (UMMN) is a large, light blue circular emblem. Inside the circle, there is a stylized white building with several square windows. Below the circle, the letters "UMMN" are written in a bold, light blue, sans-serif font.

UMMN