



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

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data untuk menganalisa hubungan antara *distributive justice* dan *job security* dengan *turnover intention* di PT Arimbi Jaya Agung, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan data analisa profil responden yang diperoleh, peneliti menyimpulkan bahwa responden pada penelitian ini didominasi oleh 100% laki – laki (55 orang), 33% responden (18 orang) berusia 23 – 27 tahun, serta 65% responden sudah menikah. Mayoritas responden sebesar 46% berpendidikan SMA / SMK, sebesar 36% (20 orang) reponden telah bekerja selama < 1 tahun. Responden penelitian ini sebesar 51% (28 orang) memiliki pengeluaran per bulan > Rp2.000.000.
2. Berdasarkan hasil penilaian responden terhadap indikator – indikator variabel *distributive justice*, terdapat 2 indikator yang menyatakan hasil tidak baik, 2 indikator menyatakan hasil baik, dan 1 indikator menyatakan hasil cukup. Secara keseluruhan penilaian responden menunjukkan hasil rata – rata 2.94 dengan kategori cukup. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan harus meningkatkan *distributive justice* untuk karyawan kontrol (*checker*).
3. Berdasarkan hasil penilaian responden terhadap indikator – indikator variabel *job security*, terdapat 2 indikator yang menyatakan hasil cukup dan 2 indikator lainnya menyatakan hasil baik. Secara keseluruhan penilaian responden menunjukkan hasil rata - rata 3.33 dengan kategori cukup. Hal tersebut

menunjukkan bahwa perusahaan harus meningkatkan *job security* untuk karyawan kontrol (*checker*).

4. Berdasarkan hasil penilaian responden terhadap indikator – indikator variabel *turnover intention*, terdapat 4 indikator yang menyatakan hasil cukup. Secara keseluruhan penilaian responden menunjukkan hasil rata – rata 2.87 dengan kategori cukup. Hal tersebut menunjukkan bahwa keinginan karyawan kontrol (*checker*) untuk meninggalkan PT Arimbi Jaya Agung tidak tinggi dan tidak rendah.
5. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R²* sebesar 0.172. Yang berarti variabel *turnover intention* dapat dijelaskan oleh kedua variabel *independent* (*distributive justice* dan *job security*) sebesar 0.172 atau 17.2%. Sisanya sebesar 82.8% ($100\% - 17.2\% = 82.8\%$) dijelaskan oleh variabel lain diluar model.
6. Hasil dari analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa $TI = 16.591 - 0.355DJ - 0.131JS + 1.812$. Berdasarkan hasil uji regresi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta 16.591 menunjukkan bahwa jika variabel *distributive justice* dan *job security* nilainya adalah 0, maka variabel *turnover intention* nilainya sebesar 16.591. Nilai koefisien regresi untuk variabel bebas yaitu variabel *distributive justice* sebesar -0.355 dan variabel *job security* sebesar -0.131, serta nilai error sebesar 1.812.
7. Hasil analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel *distributive justice* secara negatif dan signifikan berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT Arimbi Jaya Agung. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat signifikan 0.001 atau

berada di bawah 0.05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana $3.543 > 1.6741$. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa setiap ada kenaikan 1 poin variabel *distributive justice*, maka dapat menyebabkan penurunan sebesar -0.355 poin untuk unit variabel *turnover intention*. Dan sebaliknya, setiap ada penurunan 1 poin *distributive justice* maka frekuensi *turnover intention* akan naik sebesar -0.355 poin dengan anggapan faktor lain adalah konstan.

8. Hasil analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel *job security* secara negatif dan signifikan berpengaruh terhadap *turnover intention* di PT Arimbi Jaya Agung. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat signifikan 0.028 atau berada di bawah 0.05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana $2.265 > 1.6741$. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa setiap ada kenaikan 1 poin variabel *job security*, maka dapat menyebabkan penurunan sebesar -0.131 poin untuk unit variabel *turnover intention*. Dan sebaliknya, setiap ada penurunan 1 poin *job security* maka frekuensi *turnover intention* akan naik sebesar -0.131 poin dengan anggapan faktor lain adalah konstan.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk Perusahaan

Berdasarkan temuan yang peneliti temukan, maka ada beberapa saran yang peneliti berikan:

1. Perusahaan hendaknya dapat meningkatkan *distributive justice* untuk karyawan. Hal yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan melakukan analisa evaluasi gaji atau upah dengan mempertimbangkannya dari sisi *internal* dan *external* perusahaan. Mempertimbangkan dari sisi *internal*

perusahaan adalah dengan cara memberikan gaji atau upah sesuai dengan kinerja karyawan, sehingga tidak ada kecemburuan terkait gaji diantara sesama karyawan yaitu dengan cara melakukan peninjauan ulang terhadap kompensasi dan implikasi biaya untuk penyesuaian gaji. Sedangkan dari sisi *external* perusahaan adalah dengan cara membandingkan besarnya gaji atau upah untuk karyawan bagian kontrol (*checker*) yang diberikan perusahaan jasa angkutan bus lainnya, selain itu dengan melakukan penyesuaian terhadap Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 90 Ayat 1 yang berbunyi pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.

2. Penilaian karyawan kontrol (*checker*) yang merasa cukup terhadap indikator pembagian beban pekerjaan untuk setiap karyawan, hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah menambah jumlah karyawan kontrol (*checker*), sehingga dapat membantu karyawan kontrol (*checker*) yang berada pada *shift* jalur pemberhentian bus dan jumlah penumpang yang padat dan dapat menggantikan karyawan kontrol (*checker*) yang tidak masuk. Hal ini dapat dilakukan agar beban pekerjaan setiap karyawan kontrol (*checker*) dirasakan adil.
3. Selain itu, penilaian rata – rata terhadap indikator pemberian penghargaan yang diterima karyawan dirasakan tidak baik oleh karyawan kontrol (*checker*). Perusahaan sebaiknya dapat memberikan kompensasi berupa THR yang dapat diterima oleh semua karyawan yang minimal sudah bekerja selama 1 bulan,

sesuai dengan Pasal 2 Ayat 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No.06 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja / Buruh di Perusahaan, selain itu BPJS untuk karyawan kontrol (*checker*) yang sebaiknya didaftarkan perusahaan ke pemerintah, pemberian bonus untuk kinerja karyawan yang baik, serta pemberian masa istirahat atau hari libur karena karyawan kontrol (*checker*) dituntut untuk masuk kerja setiap hari, dan cuti hari besar keagamaan juga harus diberikan sesuai dengan hak – hak yang seharusnya diterima oleh karyawan kontrak sehingga karyawan merasa diperlakukan adil oleh perusahaan dan produktivitas kerja dapat meningkat.

4. Penilaian terhadap variabel *job security* juga menunjukkan hasil rata – rata cukup, hendaknya perusahaan dapat meningkatkan hal ini. Terkait dengan indikator perkembangan karir masa depan di PT Arimbi Jaya Agung menunjukkan hasil rata – rata cukup. Hal yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan memberikan kepastian status menjadi karyawan tetap untuk karyawan kontrol (*checker*) yang sudah bekerja lebih dari 3 tahun dan jenjang karir (*career path*) yang jelas sehingga karyawan dapat merasa aman terhadap jabatan dan perkembangan jaminan karir masa depannya, ditambah lagi karyawan mendapat kepastiaan mengenai keberadaannya di perusahaan dan tidak khawatir tentang pemutusan hubungan kerja (PHK).
5. Hal lain yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan *job security* adalah dengan memberikan peluang bagi karyawan untuk dipromosikan. Peluang untuk dipromosikan yang perusahaan dapat berikan kepada karyawan

kontrol (*checker*) adalah dengan melihat pengalaman, kinerja, dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan kontrol (*checker*) terutama untuk karyawan kontrol (*checker*) yang masa kerja di perusahaan 1 – 3 tahun atau lebih dari 3 tahun, sehingga dapat memotivasi karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya.

6. Penilaian terhadap variabel *turnover intention* yang menunjukkan hasil rata – rata cukup, juga perlu diperhatikan dan ada baiknya dibuat seminimal mungkin. Penilaian yang menunjukkan hasil rata – rata cukup terhadap indikator rencana karyawan untuk segera keluar dapat diminimalkan perusahaan dengan mengadakan *sharing session* setiap bulan yang dikelola oleh divisi operasional. Melalui kegiatan ini para karyawan khususnya bagian kontrol (*checker*) dapat berbagi cerita, pengalaman, saran, maupun kritik mengenai pekerjaannya serta dapat mengutarakan keluhan – keluhan tentang pekerjaan saat ini dan diharapkan mampu mengurangi keinginan karyawan untuk berencana segera keluar dari perusahaan.
7. Perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, salah satunya dengan mengurangi senioritas, maupun *mentoring* oleh atasan atau rekan kerja yang berpengalaman sehingga dapat mengurangi karyawan kontrol (*checker*) untuk aktif mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat ini.
8. Terkait permasalahan yang dirasakan karyawan dalam variabel *turnover intention* indikator frekuensi berpikir untuk berhenti dari pekerjaan yang sekarang, hal yang dapat dilakukan perusahaan adalah melakukan *rolling shift* kerja yaitu dengan cara membuat jadwal *shift* bergilir secara bergantian bagi

karyawan kontrol (*checker*) sehingga karyawan kontrol (*checker*) tidak hanya bekerja disatu *shift* saja, tetapi bisa merasakan diketiga *shift* yaitu *shift* pagi (jam 06.00 – 14.00), *shift* sore (jam 14.00 – 22.00), dan *shift* malam (jam 22.00 – 06.00) dengan tujuan untuk meningkatkan pengalaman karyawan. *Rolling shift* kerja ini didukung dengan pemberian tunjangan kerajinan untuk karyawan dengan tingkat absensi yang rendah sehingga dapat mengurangi karyawan kontrol (*checker*) untuk sering berpikir berhenti dari PT Arimbi Jaya Agung.

9. Sehubungan dengan penilaian karyawan yang menunjukkan hasil rata – rata cukup terhadap indikator persepsi karyawan untuk segera mungkin keluar dari perusahaan maka akan mendapatkan pekerjaan baru yang lebih baik, dapat diminimalkan oleh perusahaan dengan cara menambah satu divisi yaitu Sumber Daya Manusia (*Human Resource*), sehingga ada divisi yang khusus mengelola karyawan dalam hal *attracting*, *development*, dan *retain* karyawan. Selain itu dengan adanya divisi Sumber Daya Manusia (*Human Resource*) di perusahaan, kesejahteraan karyawan dapat lebih terjamin baik dalam hal pemberian penghargaan (*reward*) dan perkembangan karir karyawan sehingga memungkinkan dapat mengurangi jumlah *turnover* karyawan.

5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

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

1. Penelitian selanjutnya dapat menambah variabel independen lain untuk melihat hubungan terhadap *turnover intention* seperti *procedural justice*, *trust*

in organization, dan *affective commitment*. Variabel – variabel independen tersebut tidak dimasukkan kedalam penelitian, karena tidak ada fenomena dengan ketiga variabel independen tersebut di PT Arimbi Jaya Agung.

2. Menambahkan dimensi untuk variabel *job security* yaitu *financial security* dan *physical security*.
3. Jumlah sampel yang akan diteliti harus diperbanyak, karena semakin banyak jumlah sampel maka hasil penelitiannya bisa semakin akurat atau tepat.
4. Melakukan penelitian ke objek penelitian yang bergerak di sektor berbeda, karena memungkinkan terdapat perbedaan hasil penelitian. Penelitian dapat dilakukan di industri tekstil, industri makanan dan minuman, industri farmasi atau instansi pemerintahan.

