



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

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis mengenai analisa pengaruh *quality of work life* dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention* di PT. Synergy Engineering telah ditemukan beberapa hal yaitu:

1. Dari hasil penyebaran kuesioner dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Synergy Engineering mayoritas adalah pria yaitu sebesar 68%, pendidikan terakhir S1 sebesar 63%, rentang usia antara 20 sampai 25 tahun sebesar 34%, lama bekerja di PT. Synergy Engineering selama satu sampai dua tahun sebesar 66%, dengan jabatan sebagai *Staff* sebesar 92% dan status dalam keluarga yaitu telah menikah sebesar 54%.
2. Dari hasil uji hipotesis dapat disimpulkan pada tiap hipotesis:
 H_1 : *Quality of work life* berpengaruh terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT. Synergy Engineering. Hal ini dibuktikan dari hasil dari t_{hitung} 7.106 dimana lebih besar dari nilai t_{tabel} (*one-tailed*) 1.615. Lalu dari uji regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi X sebesar 0.402. Apabila terjadi kenaikan satu unit dalam *quality of work life* maka akan terjadi kenaikan sebesar 0.402 poin pada *job satisfaction*, sehingga jika terdapat peningkatan *quality of work life* maka *job satisfaction* karyawan PT. Synergy Engineering juga dapat meningkat.

H₂: *Quality of work life* tidak berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Synergy Engineering. Hal ini dibuktikan dari hasil dari t_{hitung} 0.198 dimana lebih kecil dari nilai t_{tabel} (*one-tailed*) 1.615. Lalu dari uji regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi X sebesar 0.023. Jika terdapat peningkatan *quality of work life* tidak akan mempengaruhi *turnover intention* karyawan PT. Synergy Engineering.

H₃: *Job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Synergy Engineering. Hal ini dibuktikan dari hasil dari t_{hitung} 5.059 dimana lebih besar dari nilai t_{tabel} (*one-tailed*) 1.615. Lalu dari uji regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi X sebesar -0.862. Apabila terjadi kenaikan satu unit dalam *job satisfaction* maka akan terjadi penurunan sebesar 0.862 poin pada *turnover intention*, sehingga jika terdapat peningkatan *job satisfaction* maka *turnover intention* karyawan PT. Synergy Engineering juga dapat menurun.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk Perusahaan

Berdasarkan hasil dari kuesioner dan pembahasan pada setiap variabel, penulis mengajukan saran untuk perusahaan yaitu:

1. Pada variabel *quality of work life* dimana pernyataan ketiga yang berbunyi “Saya senang dengan remunerasi yang diberikan perusahaan saya saat ini” mendapatkan nilai *mean* terendah dan frekuensi jawaban paling banyak adalah netral. Hal ini berarti mayoritas karyawan PT. Synergy Engineering

kurang setuju dengan pernyataan ini, karena dari hasil *in depth interview* oleh beberapa karyawan juga mengatakan bahwa remunerasi diberikan perusahaan kurang sebanding dengan kinerja karyawan. Penulis memberi saran kepada perusahaan untuk mempertimbangkan penyesuaian remunerasi yang diberikan kepada karyawan. Remunerasi dapat ditambahkan kepada karyawan yang melakukan lembur kerja sesuai dengan jumlah hari melakukan lembur kerja. Solusi lain dapat dilakukan dengan mengurangi jumlah kerja yang diberikan tiap karyawan dan menambah jumlah karyawan, sehingga tidak terjadi kelebihan jumlah pekerjaan yang dilakukan setiap karyawan. Perbaikan remunerasi ini dapat mendukung peningkatan *quality of work life* di PT. Synergy Engineering.

2. Pada variabel *job satisfaction* dimana pernyataan ketiga yang berbunyi “Setiap hari saya merasa ingin mengerjakan pekerjaan saya tanpa henti” mendapatkan nilai *mean* terendah dan frekuensi jawaban paling banyak adalah netral. Hal ini berarti mayoritas karyawan PT. Synergy Engineering kurang setuju dengan pernyataan ini, karena dari hasil *in depth interview* oleh beberapa karyawan juga mengatakan bahwa jumlah pekerjaan mereka terlalu monoton sehingga cepat mengalami kejenuhan. Untuk itu penulis memberikan saran kepada perusahaan untuk memberikan perputaran kerja pada karyawan. Setiap kurun waktu yang telah ditentukan karyawan dipindahkan ke divisi lain yang tidak memiliki perbedaan jauh dengan divisi awal, sehingga karyawan dapat memiliki tantangan baru. Kemudian solusi lain dapat dilakukan perusahaan dengan memberikan promosi kerja yaitu

peningkatan jabatan, dengan begitu karyawan akan dapat terpacu untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini dapat mendukung peningkatan *job satisfaction* karyawan PT Synergy Engineering.

3. Pada variabel *turnover intention* dimana pernyataan kelima yang berbunyi “Jika keadaan saat saya bekerja di perusahaan ini semakin buruk, saya akan meninggalkan perusahaan ini” mendapat nilai *mean* tertinggi dengan frekuensi jawaban paling banyak adalah netral. Hal ini berarti mayoritas karyawan cukup setuju dengan pernyataan ini. Dari hasil *in depth interview* yang dilakukan sebelumnya beberapa karyawan mengatakan ada tekanan yang diterima selama bekerja di perusahaan, seperti masalah dari pekerjaan karyawan dan lingkungan kerja. Namun masalah tersebut sulit diselesaikan dengan baik karena karyawan cenderung menceritakan masalahnya kepada pihak yang salah ataupun mencoba untuk menahan diri. Untuk itu penulis memberikan saran kepada perusahaan untuk meningkatkan loyalitas karyawan dan komitmen kepada perusahaan. Hal itu bisa ditingkatkan dari meningkatkan kepedulian kepada permasalahan karyawan dengan menyediakan fasilitas konseling kepada karyawan, sehingga setiap masalah maupun beban yang dirasakan karyawan dapat didiskusikan dengan pihak yang tepat. Hal ini dapat menurunkan *turnover intention* karyawan di PT. Synergy Engineering.

U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A

5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil kesimpulan sebelumnya, penulis mengajukan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya yaitu:

1. Penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambah jumlah *independent variable* karena dari hasil penelitian ini menunjukkan *quality of work life* tidak mempengaruhi *turnover intention*, namun hanya memiliki pengaruh kepada *job satisfaction*, dan *job satisfaction* yang memiliki pengaruh kepada *turnover intention*.
2. Penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menggunakan objek penelitian yang berbeda dari penelitian ini di luar perusahaan jasa untuk menambah informasi baru, seperti karyawan pada perusahaan manufaktur.
3. Penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambah jumlah sampel agar informasi yang didapatkan lebih luas.
4. Penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian efek mediasi dari variabel *job satisfaction* terhadap hubungan variabel *quality of work life* terhadap *turnover intention*. Hal ini untuk mengetahui apakah variabel *quality of work life* berpengaruh terhadap *turnover intention* secara langsung atau harus melalui variabel *job satisfaction*.

U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A