



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

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, 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 dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti dengan judul “Pengaruh *Training Satisfaction* dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Turnover Intention* pada PT. Kapuas Prima Coal, Tbk. *site* Ruwai”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner, maka dapat disimpulkan bahwa demografi dari responden penelitian ini mayoritas adalah :
  - a. Berjenis kelamin laki-laki, sebanyak 116 orang atau sebesar 97% responden.
  - b. Rentang usia 27 – 31 tahun, sebanyak 41 orang atau sebesar 34% responden.
  - c. Pendidikan terakhir SMA/SMK, sebanyak 62 orang, atau sebesar 51% responden.
  - d. Posisi sebagai karyawan Geologis, sebanyak 14 orang atau sebesar 11% responden.
  - e. Rentang masa kerja 1 – 3 tahun, sebanyak 65 orang atau sebesar 54% responden.
  - f. Berdasarkan analisis deskriptif responden, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di PT. Kapuas Prima Coal, Tbk. *site* Ruwai bukan pekerjaan pertama mereka dan pernah bekerja sebelumnya di perusahaan lain. Hal ini dapat terlihat dari mayoritas responden yang memiliki rentan usia 27 – 31 tahun (34%) dengan mayoritas tingkat

pendidikan SMA/SMK (51%). Dengan *turnover* karyawan yang tinggi, perusahaan cenderung untuk merekrut orang yang memiliki pengalaman kerja untuk mendapatkan hasil yang lebih cepat.

2. Berdasarkan hasil dari uji hipotesis, dapat disimpulkan sebagai berikut:
  - a. H1 : *Training satisfaction* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. H1 dapat dikatakan memiliki pengaruh yang negatif karena memiliki nilai *standard coefficient* yang negatif yaitu sebesar -0.395 dan nilai *p-value* < 0.05, yaitu 0.006
  - b. H2: *Training Satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. H2 dikatakan memiliki pengaruh positif karena memiliki nilai *standard coefficient* yang positif yaitu sebesar 0.864 dan nilai *p-value* < 0.05 yaitu 0.000
  - c. H3: *Organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. H3 dikatakan memiliki pengaruh negatif karena memiliki nilai *standard coefficient* yang negatif yaitu sebesar -0.524 dan nilai *p-value* < 0.05 yaitu 0.000

## 5.2. Saran

### 5.2.1. Saran Untuk Perusahaan

Berikut adalah beberapa saran yang dapat peneliti berikan berdasarkan uji hipotesis:

1. Berdasarkan hasil penelitian, indikator TS1 memiliki *mean* yang paling kecil yaitu sebesar 3.958. Indikator TS1 berisikan tentang bagaimana karyawan dapat menerapkan apa yang dipejari di dalam *training* ke dalam pekerjaan mereka.

Jika mengacu pada *in-depth interview* yang telah penulis lakukan, mayoritas karyawan merasa *training* yang diberikan bersifat sulit diterapkan dan memerlukan pengarahan lagi dari atasan. Misalkan mengenai *training* evakuasi longsor *underground*, karyawan dapat memahami cara cara mngevakuasi diri apabila suatu saat terjadi longsor, namun apabila suatu saat terjadi longsor, karyawan memerlukan arahan mengenai apa yang sebenarnya harus mereka lakukan. Misalnya, secara teori dijelaskan bahwa karyawan harus menemukan sumber mata air untuk bertahan hidup, namun prakteknya karyawan memerlukan arahan lagi mengenai cara mempraktekannya. Maka dari itu, peneliti memberikan saran kepada perusahaan untuk melakukan analisis terhadap kebutuhan *training* karyawan. Menurut Dessler (2015), salah satu tahapan awal dalam melakukan *training* adalah *analyze the training needs*. Dengan menganalisis, perusahaan dapat mengetahui keterampilan kerja yang dibutuhkan karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja. Analisis *training* ini dapat membuat program *training* disesuaikan dengan tingkat pendidikan, usia dan posisi mereka di dalam pekerjaan. *Performance appraisal* merupakan salah satu cara perusahaan untuk menilai kebutuhan *training* karyawan. Perusahaan dapat melihat pencapaian mereka secara rutin berdasarkan *key performance indicator* mereka masing-masing. Dari situ, dapat dilihat adanya *gap* dari produktivitas dengan target dari perusahaan. Apabila ditemukan adanya *gap*, pihak manajemen dapat melakukan intervensi dengan berbicara kepada kepala divisi untuk mengetahui masalah yang terjadi. Apabila masalah tersebut sudah teridentifikasi, perusahaan dapat menentukan langkah

*training* seperti apa yang harus dilakukan. Dengan demikian, *training* yang diberikan menjadi tepat sasaran dan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Selain itu, atasan berperan penting terhadap pelatihan karyawan. Atasan dapat melakukan *coaching* kepada karyawannya begitu atasan melihat adanya penyimpangan kinerja maupun motivasi. Menurut Dessler (2015), *coaching* adalah kegiatan mengedukasi, memberikan instruksi dan melatih bawahan tentang tugas yang harus dilakukan sehari-hari. Dengan demikian, dengan adanya *coaching* ini, karyawan dapat menerapkan apa yang dipelajari ke dalam pekerjaan mereka. Kemudian, perusahaan juga perlu memerhatikan durasi *training* yang diberikan kepada karyawan. Durasi *training* harus dibuat sesuai mungkin agar tidak terlalu panjang bagi karyawan.

2. Berdasarkan hasil penelitian, indikator OCB2 memiliki nilai *mean* paling kecil, yaitu sebesar 3.966. Indikator ini berisi tentang ketersediaan karyawan untuk menjaga nama baik perusahaan apabila ada karyawan lain yang mengkritiknya. Apabila mengacu kepada *in-depth interview* yang telah peneliti lakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan lebih memilih untuk cari aman dengan tidak terlalu membela perusahaan ketika ada karyawan lain yang mengkritiknya. Maka dari itu, peneliti memberikan saran kepada perusahaan untuk lebih memerhatikan kesejahteraan dari kehidupan karyawannya. Perusahaan dapat mengadakan acara *bonding* seperti bermain *games*, atau mengadakan lomba agar karyawan tidak *stress* saat bekerja dan membuat karyawan merasa sebagai bagian dari perusahaan.

3. Berdasarkan hasil penelitian, indikator TI3 memiliki *mean* paling besar, yaitu sebesar 2.100. Indikator TI3 berisi bahwa karyawan akan mulai mencari pekerjaan pada tahun depan, sehingga terdapat kemungkinan bahwa karyawan akan melakukan *turnover* pada tahun depan. Maka dari itu, peneliti memberikan saran kepada perusahaan untuk dapat mendengarkan pendapat dari setiap karyawan seperti apa saja yang diinginkan karyawan dari perusahaan, mengadakan acara *gathering* untuk menyeimbangkan psikologis karyawan dengan padatnya pekerjaan yang harus dilakukan karyawan di daerah pertambangan. Selain itu, setiap atasan juga disarankan untuk dapat menangani bawahannya, seperti memberi masukan kepada karyawan apabila karyawan melakukan kesalahan dengan halus tanpa memarahinya serta lebih kepada memberikan solusi kepada karyawan.

#### **5.2.2. Saran Untuk Penelitian Berikutnya**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, saran yang dapat penelitian untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian berikutnya dapat menggunakan variabel lain untuk mengukur tingkat *turnover intention* pada organisasi atau perusahaan. Menurut Silaban & Syah (2018), salah satu prediktor bagi *turnover intention* adalah *compensation* dan *organizational commitment*.
2. Penelitian selanjutnya dapat memperluas objek penelitian dengan melibatkan perusahaan lain yang juga bergerak di bidang pertambangan, seperti perusahaan Antam, Freeport, dan Kaltim Prima Coal.

3. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan perusahaan dari industri lain untuk mengukur *turnover intention*, seperti sektor industry perbankan, dan manufaktur.