

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian diperoleh tingkat korelasi variabel independen (kepuasan kerja) dengan variabel dependen (keinginan berpindah kerja) menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,032 ($r > 0,05$). Taraf signifikansi atau nilai signifikansi sebesar 0,845 ($p > 0,05$) yang berarti hipotesa H_0 diterima dan H_a ditolak. Kesimpulan yang diperoleh yaitu tidak ada hubungan yang signifikan antara tingkat kepuasan kerja dengan tingkat keinginan berpindah kerja. Pada hasil analisis tambahan yang dilakukan peneliti antara indikator kepuasan kerja dengan keinginan berpindah, menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,417 ($r > 0,05$), dan nilai signifikansi sebesar 0,008 ($p < 0,05$) untuk indikator kepuasan akan gaji. Berarti terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan akan gaji dengan keinginan berpindah kerja. Hal tersebut berarti kepuasan kerja identik dengan karyawan yang memiliki kompensasi kerja dan penghasilan yang tinggi.

5.2 Saran

Saran yang diberikan dalam penelitian ini berdasarkan pada data yang diperoleh dari frekuensi jawaban responden terhadap item-item pernyataan dalam variabel keinginan berpindah kerja dengan kepuasan kerja. Hasil prosentase pilihan jawaban keinginan berpindah kerja yang sebagian besar dirasakan oleh karyawan mengindikasikan adanya keinginan untuk mencari lowongan di perusahaan lain

dengan cara menghubungi beberapa teman untuk mencari peluang kerja baru. Sedangkan hasil prosentase pilihan jawaban kepuasan kerja yang dirasakan sebagian kecil karyawan pada aspek kesempatan promosi dan pekerjaan itu sendiri. Beberapa saran yang dapat diberikan sehubungan penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan

- a. Diharapkan dapat meningkatkan kesempatan karyawan dalam berkarir misalnya memberi pelatihan baik di bidang keorganisasian maupun keterampilan.
- b. Melakukan *competency mapping* sehingga dapat diketahui apakah karyawan di posisi tertentu memiliki kompetensi yang cukup untuk melaksanakan pekerjaannya
- c. Berdasarkan *competency mapping* yang dilakukan, agar dapat disusun sebuah *training need analysis* untuk memberikan pelatihan yang tepat agar karyawan dapat memenuhi pekerjaan yang di tugaskan kepadanya
- d. Diharapkan agar mulai menyusun langkah untuk meningkatkan keterikatan karyawan dengan perusahaan, dengan mengadakan *sharing session* atau diskusi terbuka mengenai *employee engagement*. Perusahaan diharapkan bisa mengetahui posisi karyawan terhadap perusahaan dan bagaimana cara untuk meningkatkan keterlibatan dan keterikatan karyawan kepada perusahaan.

2. Bagi Karyawan

- a. Mengikuti proses *performance management* dengan disiplin, mulai dari penetapan *goals*, *mid year review* sampai dengan *end year review*.

- b. Meningkatkan keterampilan kerja dengan berperan aktif dalam setiap kegiatan pelatihan yang di siapkan oleh perusahaan atau mengajukan program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan kerja.
- c. Secara aktif menyampaikan kendala yang dihadapi dalam kegiatan kerja melalui saluran yang sudah disiapkan oleh perusahaan (bicara dengan atasan langsung maupun serikat pekerja).

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan lebih menyempurnakan lagi beberapa kelemahan dalam penelitian ini. Kelemahan tersebut antara lain dalam mendeskripsikan hasil penelitian serta keterbatasan kemampuan dalam membuat dan mengolah instrumen, atau pun dalam perluasan populasi dan jumlah sampel agar hasil penelitian yang dilakukan akan semakin baik lagi. Peneliti selanjutnya juga bisa meneliti topik penelitian yang sama dengan menggunakan variabel yang berbeda. Hal yang belum eksplorasi dalam penelitian ini dan perlu untuk diungkap adalah dampak psikologis dan perilaku kerja yang muncul sebagai akibat dari kondisi antara keinginan berpindah kerja dengan bertahan di perusahaan.