

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil dari penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan beserta teori dan konsep yang mendukung mengenai pengaruh antara kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap *turnover intention* pegawai di PT. Ilma Mega Pratama Bandung, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa:
 - a. Kepuasan kerja yang diukur menggunakan lima indikator, yaitu kondisi pekerjaan, gaji tunjangan dan honorarium, hubungan melalui rekan kerja, peluang promosi, dan supervisi pengawasan. Indikator hubungan melalui rekan kerja berada pada kategori baik. Gaji tunjangan honorarium, dan supervisi pengawasan berada pada kategori cukup baik. Lalu, kondisi pekerjaan dan peluang promosi berada pada kategori kurang baik. Indikator dengan persentase terendah terdapat pada indikator peluang promosi. Secara keseluruhan kepuasan kerja berada pada kategori cukup baik.
 - b. Budaya organisasi diukur menggunakan enam indikator, yaitu: pelaksanaan norma, pelaksanaan nilai-nilai, kepercayaan dan filsafat, pelaksanaan kode etik, pelaksanaan seremoni, dan sejarah organisasi. Indikator pelaksanaan norma dan pelaksanaan kode etik memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori cukup baik dan persentase terendah terdapat pada indikator

sejarah organisasi dengan kategori cukup baik. Secara keseluruhan budaya organisasi berada pada kategori cukup baik.

- c. *Turnover Intention* pegawai yang diukur menggunakan tiga indikator, yaitu kenyamanan pegawai terhadap lingkungan kerja, adanya pengembangan karir dalam perusahaan, dan apresiasi perusahaan terhadap pegawai. Skor tertinggi diperoleh oleh indikator kenyamanan pegawai terhadap lingkungan kerja dengan kategori cukup baik dan indikator terendah terdapat pada indikator adanya pengembangan karir dalam perusahaan yang mendapatkan kategori kurang baik. Secara keseluruhan *turnover intention* pegawai berada pada kategori cukup baik.

2. Setelah melakukan penelitian, dapat disimpulkan bahwa:

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai pada PT. Ilma Mega Pratama Bandung.
- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara negatif tetapi tidak signifikan terhadap *turnover intention* pegawai pada PT. Ilma Mega Pratama Bandung.

3. Penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai pada PT. Ilma Mega Pratama Bandung secara simultan.

5.2 Saran

Setelah peneliti memberikan kesimpulan terkait pengaruh antara kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap *turnover intention* pegawai di PT. Ilma Mega Pratama Bandung, maka peneliti akan memberikan beberapa saran yang dapat digunakan antara lain:

1. Untuk kepuasan kerja pada PT. Ilma Mega Pratama Bandung berdasarkan indikator dengan kategori terendah yaitu peluang promosi maka disarankan kepada perusahaan untuk bisa meningkatkan peluang untuk mendapatkan promosi pekerjaan kepada pegawainya terutama bagi pegawai yang cukup senior dan loyal terhadap perusahaan sehingga pegawai akan lebih betah menetap bekerja di perusahaan. Cara yang bisa dilakukan sendiri diantaranya adalah memprioritaskan pegawai yang loyal terhadap perusahaan dan mempunyai kinerja sangat baik untuk mendapat promosi jabatan, dan menambah jabatan yang kedudukannya lebih tinggi diperusahaan.
2. Untuk budaya organisasi pada PT. Ilma Mega Pratama Bandung jika melihat kepada indikator dengan kategori terendah yaitu sejarah organisasi, maka disarankan kepada perusahaan untuk mengajarkan sejarah perusahaan atau membuat pegawai lebih mengingat lagi sejarah perusahaan. Caranya sendiri seperti memajang berupa foto kenangan, kutipan koran mengenai prestasi atau momen penting perusahaan, ataupun apapun yang sekiranya cukup bersejarah bagi perusahaan dan membuat pegawai bangga. Salah satu contoh dari pelaksanaan solusi tersebut sendiri contohnya adalah seperti memajang klipng, pemberitaan prestasi terhadap perusahaan, memajang teks berisikan sejarah

singkat perusahaan atau bisa juga memajangkan foto-foto momen penting juga foto-foto bersama pelanggan yang mempunyai jabatan atau kedudukan tinggi seperti pejabat, artis, ataupun turis mancanegara.

3. Untuk *turnover intention* pegawai pada PT. Ilma Mega Pratama Bandung, dikarenakan indikator pengembangan karir pegawai menjadi indikator dengan kategori terendah, disarankan kepada perusahaan untuk dapat meningkatkan kompetensi pegawai agar mereka mempunyai kompetensi yang memadai untuk diberikan kesempatan untuk mengembangkan karirnya diperusahaan terutama untuk pegawai senior dan loyal ataupun pegawai dengan kinerja tinggi. Hal-hal yang bisa dilakukan diantaranya memberikan pelatihan bagi pegawai yang loyal dengan tujuan meningkatkan kompetensi pegawai. Dalam perusahaan ini yang merupakan perusahaan transportasi, pemberian pelatihan ini dapat berupa pemberian les bahasa, sekolah pariwisata, pelatihan berkendara dengan aman dan nyaman, pelatihan memberikan pelayanan kepada pelanggan, pelatihan memperbaiki kendaraan, dsb. Lalu, setelah itu perusahaan dapat memprioritaskan pegawai loyal yang telah diberikan peningkatan kompetensi untuk mengisi jabatan-jabatan yang dianggap lebih tinggi tingkatannya daripada merekrut dari luar perusahaan, contohnya seperti dari divisi operasional sebagai montir menjadi kepala mekanik di divisi tersebut.
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan tidak terlalu mengacu kepada faktor-faktor yang digunakan dalam penelitian ini, tetapi juga menggunakan faktor-faktor lainnya yang bisa mempengaruhi *turnover intention* pegawai seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan faktor-faktor lainnya. Selain itu, agar hasil

penelitian yang dilakukan bisa lebih berguna secara luas, diharapkan penelitian selanjutnya tidak hanya terpaku pada PT. Ilma Mega Pratama Bandung, tetapi juga menggunakan subjek penelitian lain seperti lembaga ataupun perusahaan lain dengan permasalahan serupa.