

BAB 5

SIMPULAN KETERBATASAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan, maka simpulan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Employee engagement* terbukti berpengaruh negatif terhadap niat keluar karyawan PT. Varia Cipta Pratama. Dengan demikian apabila seorang karyawan memiliki *employee engagement* yang tinggi maka karyawan cenderung tidak memiliki niat keluar dari perusahaan. Hal tersebut mendukung hipotesis satu bahwa *employee engagement* berpengaruh negatif terhadap niat keluar.
2. Kepuasan kerja terbukti tidak berpengaruh terhadap niat keluar karyawan PT. Varia Cipta Pratama. Dengan demikian kepuasan kerja karyawan PT. Varia Cipta Pratama tidak mempengaruhi niat keluar karyawan. Hal tersebut terjadi karena mayoritas karyawan telah berkeluarga sehingga memiliki tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Serta mayoritas tingkat pendidikan dan intelegensi karyawan yang tidak terlalu tinggi akan memandang tugas-tugas yang sulit yang belum pernah dikerjakan ditempat kerja yang sebelumnya.

5.2 Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah penelitian ini hanya dilakukan pada lingkup obyek karyawan di PT. Varia Cipta Pratama. Sehingga untuk penggeneralisasian hasil studi, model yang sama perlu diterapkan pada objek penelitian yang berbeda.

5.3 Saran

5.3.1. Saran Akademis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi para peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian yang sejenis atau sama sehingga dapat dijadikan penelitian yang lebih lanjut yang secara khusus berkaitan dengan teori atau konsep yang mendukung pengetahuan manajemen sumber daya manusia, yaitu mengenai *employee engagement*, kepuasan kerja, dan niat keluar.

5.3.2. Saran Praktis

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan dan simpulan dalam penelitian ini terdapat beberapa saran yang diajukan oleh peneliti agar niat keluar dalam suatu perusahaan dapat diminimalkan adalah sebagai berikut:

1. Pada variabel *employee engagement*, nilai rata-rata jawaban yang terendah dari para responden pada variabel ini adalah “Saya mengetahui hal-hal yang terjadi dalam perusahaan ini” dan “Saya sangat menyatu dengan perusahaan ini”. Pada saat karyawan kurang paham dan mengerti mengenai kondisi yang telah terjadi di perusahaan maka perusahaan harus mampu menjalin komunikasi dan keterbukaan terhadap para karyawannya karena disisi lain para karyawan rata-rata yang baru bekerja maupun yang telah lama bekerja diperusahaan kurang menyatu dengan tempat kerjanya atau perusahaannya. Perusahaan dapat menyelenggarakan kegiatan bersama-sama agar dapat menyatu dengan karyawan, seperti *gathering* dan *outbond* bersama-sama bertujuan untuk meningkatkan rasa empati, *teamwork*, komunikasi, dan lain sebagainya.
2. Pada variabel Kepuasan Kerja, nilai rata-rata jawaban yang terendah dari para responden pada variabel ini adalah “Pujian yang saya dapatkan karena saya dapat melakukan pekerjaan yang baik” dan “Permintaan untuk melakukan hal-hal yang tidak bertentangan dengan hati nurani saya dalam melakukan pekerjaan ini”. Perusahaan dapat lebih memperhatikan para karyawannya dengan memberikan pujian atas kinerja karyawan agar dapat

meningkatkan rasa semangat untuk bekerja dan memberikan tugas pekerjaan sesuai dengan porsi pekerjaan serta dapat diterima oleh karyawan tanpa ada unsur paksaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M. *et al.* (2018). Examining the Impact of Managerial Coaching on Employee Job Performance: Mediating Role of Work Engagement, Leader-Member-Exchange Quality, Job Satisfaction, and Turnover Intentions. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 12(1), hal. 253–282.
- Cole, M. S. *et al.* (2012). Job Burnout and Employee Engagement: A Meta-Analytic Examination of Construct Proliferation. *Journal of Management*, 38(5), hal. 1550–1581. doi: 10.1177/0149206311415252.
- Devi, D. dan Adnyani, I. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pada PT. Maharani Prema Sakti Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(12), hal. 4105–4134.
- Durianto, S., & S. (2001). *Strategi Menaklukkan Pasar Melalui Riset Ekuitas dan Perilaku Merek, Nasional*. PT. Gramedia Pustaka.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. 8 ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jannah, S. M. (2019). Menteri BUMN Erick Thohir Ingin Caplok Perusahaan Asing. *tirto.id-Bisnis*. Tersedia pada: <https://tirto.id/menteri-bumn-erick-thohir-ingin-caplok-perusahaan-asing-ekh2> (Diakses: 6 Februari 2020).
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement At Work. *Academy of Management Journal*, 33(18), hal. 692–724. Tersedia pada: <http://www.jstor.org/stable/256287> .
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. 4 ed. Jakarta: Erlangga.
- Martins, H. dan Proença, T. (2012). Minnesota satisfaction questionnaire- psychometric properties and validation in a population of portuguese hospital workers. *Investigação e Intervenção em Recursos Humanos*.
- May, D. R., Gilson, R. L. dan Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(9), hal. 11–37. doi: 10.5301/ijao.5000431.
- Muliana, Y., Makmur dan Aida, W. (2016). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PAsar Modern Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Mahasiswa Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi*, 3, hal. 1–7.
- Nasmizatun, A. *et al.* (2017). Types, Cause and Effects of Hotel Staff Turnover Intention : A Literature Review from Hotel Industry in Malaysia. *Proceedings of 61st ISERD International Conference, Sabah, Malaysia, 10th-11th January 2017*, (January), hal. 1–3. Tersedia pada: http://www.worldresearchlibrary.org/up_proc/pdf/645-148757050305-

07.pdf.

- Ning, T. (2004). *Antecedents and Consequences of Role Stress in Hospitality Industry*. National University Of Singapore.
- Purba, S. D. dan Ananta, A. N. D. (2018). The Effects of Work Passion, Work Engagement and Job Satisfaction on Turn Over Intention of the Millennial Generation. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 11(2), hal. 263–274. doi: <http://dx.doi.org/10.25105/jmpj.v11i2.2954>.
- Ramadhayanti, A. (2019). *Aplikasi SPSS Untuk Penelitian dan Riset Pasar*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Robbins, S. P. dan Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. 15th ed, *Encyclopedia of Human Behavior: Second Edition*. 15th ed. Diedit oleh S. Yegan. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S. P. dan Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. 16 ed, *organizational behavior*. 16 ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), hal. 600–619. doi: 10.1108/02683940610690169.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Truss, C. et al. (2013). What is Engagement?. in *Employee Engagement in Theory and Practice*. London: Routledge, hal. 1–321. doi: 10.4324/9780203076965.