

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

PT Pos Indonesia merupakan sebuah badan usaha milik negara yang bergerak di bidang layanan pos, kurir, dan juga jasa keuangan. Tingginya tingkat persaingan antar perusahaan membuat setiap perusahaan dituntut menerapkan strategi-strategi untuk memenangkan persaingan. Tentunya karyawan sebagai sumber daya manusia dan ujung tombak perusahaan dituntut agar dapat mencapai target dan menyelesaikan tugas pekerjaannya untuk mencapai kesuksesan perusahaan. Tuntutan tersebut akan tercapai jika karyawan memiliki kepuasan akan pekerjaannya sehingga mampu menjalani pekerjaan yang diberikan dengan baik dan nyaman. Kepuasan yang dimiliki membuatnya terdorong untuk mencapai target perusahaan dan mengurangi munculnya *turnover intention* di tengah-tengah persaingan antar perusahaan yang tentu berdampak negatif bagi karyawan maupun perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa hipotesis terdapat hubungan yang negatif antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada karyawan PT POS Indonesia cabang Pontianak dapat diterima. Hal itu ditunjukkan dengan  $r = -0.314$  dan  $p = 0.004$  ( $p > 0.050$ ), dengan sumbangan efektif sebesar 9.8% dan 90.2% disebabkan oleh faktor lain. Arti negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah *turnover intention* yang dimiliki karyawan, dan sebaliknya

semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi *turnover intention* yang dimiliki karyawan.

Subjek penelitian memiliki *turnover intention* pada kategori sedang dengan jumlah 35 orang (50%). Kemudian sebanyak 35 (50%) orang dalam kategori rendah dan 0 orang (0%) memiliki *turnover intention* pada kategori tinggi, dengan demikian dapat peneliti simpulkan bahwa tingkat *turnover intention* karyawan PT POS Indonesia cabang Pontianak cenderung rendah. Berdasarkan kategorisasi kemampuan kepuasan kerja diketahui bahwa terdapat 55 orang (78.6%) yang memiliki kemampuan kepuasan kerja pada kategori tinggi, 15 orang (21.4%) memiliki kemampuan kepuasan kerja pada kategori sedang dan tidak ada subjek penelitian yang memiliki kemampuan kepuasan kerja yang rendah, dengan demikian dapat peneliti simpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan PT POS Indonesia cabang Pontianak cenderung tinggi

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

### 1. Bagi karyawan PT POS Indonesia cabang Pontianak

Bagi karyawan PT POS Indonesia cabang Pontianak agar tetap menjaga dan meningkatkan kepuasannya dengan cara berusaha beradaptasi dengan kondisi kerja dan mencoba untuk menyenangkan pekerjaan sehingga dapat bekerja dengan maksimal dan nyaman serta mengurangi keinginan untuk pindah dari perusahaan.

## 2. Bagi Manajemen SDM PT POS Indonesia cabang Pontianak

Bagi Manajemen SDM PT POS Indonesia cabang Pontianak ke depannya jika hendak menurunkan *turnover intention* pada karyawan PT Pos Indonesia cabang Pontianak agar dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan dengan memperhatikan aspek-aspek dari kepuasan kerja.

## 3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang meneliti tentang variabel *turnover intention* agar dapat lebih mengkaji dalam jangkauan dan referensi yang lebih luas, dengan mengaitkan faktor-faktor lain yang berhubungan dengan *turnover intention*, seperti komitmen organisasi, jenis kelamin, umur, status pernikahan dan lainnya. Selain itu di dalam pelaksanaan penelitian agar dapat memperhatikan waktu pelaksanaan dan situasi lapangan yang tepat dalam menyebarkan skala kepada subjek sehingga subjek dapat mengisi skala dengan tenang dan nyaman. Bagi penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode penelitian kualitatif, agar dapat memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai kepuasan kerja dan *turnover intention*.