

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji dan analisis data pada bab sebelumnya mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera (SNS) Palembang, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa ada pengaruh kuat antara variabel independen dan variabel dependen yaitu dari perhitungan nilai koefisien determinasi sebesar 62,9% sedangkan pengaruh faktor di luar variabel penelitian hanya sebesar 37,1% dan variabel gaji/upah berpengaruh lebih dominan terhadap turnover karyawan dibandingkan variabel faktor kepuasan kerja yang lainnya melalui uji t.
2. Hasil uji F (uji simultan) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover karyawan yaitu sebesar 30,528. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover* karyawan, apabila kepuasan kerja tinggi maka turnover yang terjadi akan rendah begitu pun sebaliknya.

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka ada beberapa saran dari penulis yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak-pihak terkait guna meningkatkan kepuasan kerja terhadap turnover karyawan sebagai berikut:

1. PT Sinar Niaga Sejahtera (SNS) Palembang sebaiknya memperhatikan atau meneliti lebih lanjut mengenai variabel lain di luar dari variabel pekerjaan itu sendiri, variabel atasan, variabel rekan sekerja, variabel promosi, dan variabel gaji/upah yang mempengaruhi turnover karyawan. Walaupun variabel tersebut memberikan pengaruh yang tidak terlalu besar

yaitu 37%, namun turnover karyawan tidak akan teratasi secara maksimum apabila variabel-variabel tersebut diabaikan. Perusahaan juga sebaiknya memberikan perhatian yang lebih pada variabel gaji/upah dengan cara meningkatkan gaji/upah dari karyawan karena gaji/upah memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap *turnover* karyawan. Selain itu juga memperhatikan kesejahteraan karyawan melalui pemberian bonus gaji apabila karyawan bekerja dengan baik dan melebihi target dan beberapa fasilitas perusahaan diperhatikan lagi agar karyawan merasa nyaman lama bekerja.

2. PT Sinar Niaga Sejahtera (SNS) Palembang perlu mempertahankan atau bahkan meningkatkan kualitas pada faktor kepuasan kerja yang telah dilakukan sebelumnya, sehingga dapat mempertahankan karyawan dengan mengurangi terjadinya *turnover* karyawan yang didasarkan pada kesadaran dari karyawan itu sendiri. Dengan berkurangnya *turnover* karyawan atau karyawan yang keluar dari perusahaan maka dapat mengurangi biaya perekrutan karyawan baru dan uangnya dapat dimanfaatkan oleh perusahaan untuk hal yang lain.