

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja karyawan PT Jayamandiri Gemasejati Bandung termasuk dalam klasifikasi tinggi, berarti tingkat kepuasan karyawan dapat dipenuhi oleh perusahaan. Hal ini didukung oleh faktor *the work* (penilaian karyawan atas pekerjaan), *quality of supervision* (penilaian karyawan atas aktivitas supervisi), *relationships* (penilaian karyawan atas respon lingkungan kerjanya), *promotion opportunities* (penilaian karyawan atas kemungkinan untuk dipromosikan) dan *pay*, (penilaian karyawan atas gaji yang telah diterima)
2. Intensi turnover karyawan bagian pemasaran termasuk dalam katagori sedang, hal ini disebabkan karena pekerjaan saat ini masih menarik dan tersedianya alternatif pekerjaan sebagai karyawan di perusahaan lain diwaktu yang akan datang. Intensi turn over yang masih tinggi ada pada kecenderungan karyawan untuk mencari informasi pekerjaan di tempat lain.
3. Kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap intensi turnover karyawan. Tingginya kepuasan kerja mampu menurunkan intensi turnover karyawan, namun besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi turnover karyawan masih berada pada katagori sedang yakni 43%.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat penulis, maka selanjutnya penulis memberikan saran-saran diantaranya :

1. Kepuasan kerja karyawan yang sudah tinggi sebaiknya dipertahankan bila perlu ditingkatkan, sementara aspek kepuasan kerja karyawan yang masih rendah seperti gaji pokok dan bonus/insentif dapat ditingkatkan melalui peningkatan gaji pokok secara berkala dan penambahan bonus selain uang juga dalam bentuk inventaris kendaraan roda dua serta uang tambahan untuk transportasi.
2. Intensi turnover karyawan perlu mendapat perhatian yang lebih serius dari manajemen perusahaan terutama menyangkut keinginan karyawan untuk pindah ke perusahaan lain. Manajemen perlu melakukan evaluasi ulang dengan sistem kontrak kerja yang selama ini diterapkan, sebaiknya diupayakan untuk diangkat sebagai karyawan tetap.
3. Kepuasan kerja yang signifikan pengaruhnya terhadap intensi turnover, maka perusahaan perlu meningkatkan penghargaan dalam bentuk gaji yang lebih layak dan adil serta memberikan kesempatan yang lebih terbuka pada karyawan untuk menjadi karyawan tetap jika mampu menunjukkan prestasi kerja yang baik