

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang didapatkan dalam penelitian dan setelah diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS maka hasil penelitian tentang pengaruh *person job fit* dan *person organization fit* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Asia Surya Perkasa Main Dealer Honda Motor Bangka Belitung, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pertanyaan / pernyataan pada karyawan mengenai gambaran *person job fit*, *person organization fit* dan *turnover intention* karyawan di PT. Asia Surya Perkasa Main Dealer Honda Motor Bangka Belitung adalah sebagai berikut:
  - a. *Person job fit* karyawan pada PT. Asia Surya Perkasa Main Dealer Honda Motor Bangka Belitung masuk dalam kategori rendah dengan skor rata-rata yang dihasilkan variabel *person job fit* sebesar 2,38 yang berada pada interval 1,81 – 2,60 yang berarti kesesuaian antara karyawan dengan pekerjaan rendah dimana karyawan merasa belum puas dengan posisi pekerjaan yang didapatkannya.
  - b. *Person organization fit* karyawan pada PT. Asia Surya Perkasa Main Dealer Honda Motor Bangka Belitung masuk dalam kategori rendah dengan skor rata-rata yang dihasilkan variabel

*person organization fit* sebesar 2,195 yang berada pada interval 1,81 – 2,60 yang berarti kesesuaian karyawan dengan organisasi rendah dimana karyawan merasa belum sesuai dengan nilai-nilai / kultur organisasi pada tempat mereka bekerja.

c. *Turnover intention* karyawan pada PT. Asia Surya Perkasa Main Dealer Honda Motor Bangka Belitung masuk dalam kategori tinggi dengan skor rata-rata yang dihasilkan variabel *turnover intention* sebesar 3,82 yang berada pada interval 3,41 – 4,20 yang berarti niat karyawan untuk keluar dari perusahaan tergolong tinggi

2. *Person job fit* secara parsial memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Asia Surya Perkasa Main Dealer Honda Motor Bangka Belitung. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis Uji T pada variabel *person job fit* bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar -0,754 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  1,998 dengan signifikansi sebesar 0,454 lebih besar dari taraf signifikansi yaitu 0,05 yang berarti secara parsial *person job fit* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Asia Surya Perkasa Main Dealer Honda Motor Bangka Belitung.
3. *Person organization fit* secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Asia Surya Perkasa Main Dealer Honda Motor Bangka Belitung. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis Uji T pada variabel *person organization*

*fit* bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar sebesar -3,367 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  1,998 dengan signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05 yang berarti secara parsial *person organization fit* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Asia Surya Perkasa Main Dealer Honda Motor Bangka Belitung.

4. *Person job fit* dan *person organization fit* secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Asia Surya Perkasa Main Dealer Honda Motor Bangka Belitung. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis Uji F bahwa  $f_{hitung} > f_{tabel}$  dengan nilai  $f_{hitung}$  28,509 lebih besar dari  $f_{tabel}$  3,14 dan nilai signifikan adalah 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 yang berarti secara bersama-sama *person job fit* dan *person organization fit* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Asia Surya Perkasa Main Dealer Honda Motor Bangka Belitung.
5. *Turnover intention* karyawan PT. Asia Surya Perkasa Main Dealer Honda Motor Bangka Belitung sebesar 3,82 dapat dikatakan cukup tinggi, hal ini dapat dilihat skor rata-rata yang dihasilkan variabel *turnover intention* (Y) sebesar 3,82 tergolong tinggi karena skor rata-rata berada pada interval 3,41 – 4,20. Selain itu dilihat juga dari hasil analisis model regresi linier berganda didapatkan nilai konstanta 39,489 sehingga dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* karyawan sebesar 39,489 tanpa adanya pengaruh dari *person job fit*

dan *person organization fit* di PT. Asia Surya Perkasa Main Dealer Honda Motor Bangka Belitung.

6. Variabel yang paling berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Asia Surya Perkasa Main Dealer Honda Motor Bangka Belitung adalah variabel *person organization fit*, hal ini terlihat dari hasil perhitungan Uji T pada variabel *person organization fit*, diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar -3,367 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  1,998 dengan signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka ada beberapa saran yang penulis berikan agar dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan, yaitu antara lain:

### 1. Saran untuk Penelitian Lanjutan

Diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan referensi untuk penelitian selanjutnya, dan untuk melengkapi penelitian dimasa yang akan datang yang berkaitan dengan variabel *person job fit* dan *person*, karena kedua variabel ini mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan PT. Asia Surya Perkasa Main Dealer Honda Motor Bangka Belitung sebesar 46,3% sedangkan sisanya sebesar 53,7% yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar dari variabel penelitian, maka bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah atau menggunakan variabel lainnya yang potensial

dan bisa juga melakukan pengukuran perbandingan tingkat *person job fit*, *person organization fit* dan *turnover intention* berdasarkan jenis kelamin, status ketenagakerjaan, lama kerja dan sebagainya.

Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda serta dengan item pertanyaan pada kuesioner yang berbeda dengan pertanyaan kuesioner penelitian lainnya, serta peneliti selanjutnya dapat menambahkan jumlah responden.

## **2. Saran yang ditujukan untuk PT. Asia Surya Perkasa Main Dealer Honda Motor Bangka Belitung**

1. Berdasarkan hasil penelitian variabel *person job fit* memiliki skor rata-rata rendah, dengan begitu pihak PT. Asia Surya Perkasa Main Dealer Honda Motor Bangka Belitung yang mengelola sumber daya manusia pada perusahaan tersebut harus memperhatikan *person job fit* karyawan. Dilihat dari indikator 2 yaitu kesesuaian tujuan pribadi dengan pekerjaan, dimana pernyataan / pertanyaan mengenai karyawan merasa tujuan pribadi ia bekerja untuk mengembangkan karir sesuai dengan pekerjaannya didapatkan jawaban responden terbanyak yaitu ragu-ragu, hal ini menunjukkan bahwa responden merasa tujuan pribadi ia bekerja untuk mengembangkan karir belum sesuai dengan pekerjaannya. Oleh karena itu sebaiknya pihak PT. Asia Surya Perkasa Main Dealer Honda Motor Bangka Belitung yang mengelola sumber daya manusia harus benar-benar merencanakan

penyeleksian karyawan yang tepat untuk mengisi posisi yang tepat (*the right man on the right place*) dengan cara sebagai berikut :

- a. PT. Asia Surya Perkasa *Main Dealer* Honda Motor Bangka Belitung harus memperhatikan kesesuaian antara karyawan dengan pekerjaan yang akan dilakukannya (*person job fit*) dari awal proses rekrutmen karyawan melalui penetapan standar wawancara yang lebih menekankan ke arah *person job fit*.
  - b. PT. Asia Surya Perkasa *Main Dealer* Honda Motor Bangka Belitung sebaiknya mengadakan pelatihan secara rutin dan meningkatkan pengembangan karir pada karyawan yang berprestasi di bidang pekerjaannya.
  - c. PT. Asia Surya Perkasa *Main Dealer* Honda Motor Bangka Belitung harus melakukan analisis jabatan dengan tepat agar uraian tugas karyawan sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang akan dilakukan karyawan guna menghindari beban kerja yang tumpang tindih.
2. Berdasarkan hasil penelitian variabel *person organization fit* memiliki skor rata-rata rendah, dengan begitu pihak PT. Asia Surya Perkasa *Main Dealer* Honda Motor Bangka Belitung yang mengelola sumber daya manusia pada perusahaan tersebut harus memperhatikan *person organization fit* karyawan. Dilihat dari indikator 2 yaitu kesesuaian nilai individu dengan nilai yang

dianut pimpinan organisasi, dimana pernyataan / pertanyaan mengenai karyawan merasa karakternya sesuai dengan karakter atasan dengan jawaban responden terbanyak yaitu ragu-ragu, hal ini menunjukkan bahwa responden merasa karakternya belum sesuai dengan karakter atasan. Oleh karena itu sebaiknya pihak PT. Asia Surya Perkasa *Main Dealer* Honda Motor Bangka Belitung yang mengelola sumber daya manusia harus benar-benar memberdayakan dan mempertahankan karyawan dengan cara sebagai berikut :

- a. PT. Asia Surya Perkasa *Main Dealer* Honda Motor Bangka Belitung harus lebih memperhatikan kesesuaian antara karyawan dengan organisasi melalui pendekatan mendalam dengan karyawan, mengenalkan kultur organisasi secara perlahan namun terus menerus, memenuhi kebutuhan karyawan dan sebagainya.
- b. PT. Asia Surya Perkasa *Main Dealer* Honda Motor Bangka Belitung sebaiknya memberikan *reward* berupa kenaikan status ketenagakerjaan dari karyawan kontrak menjadi karyawan tetap pada karyawan yang berprestasi.
- c. PT. Asia Surya Perkasa *Main Dealer* Honda Motor Bangka Belitung sebaiknya menerapkan program magang terhadap calon karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai kebijakan perusahaan dengan maksud perusahaan bisa menilai apakah

calon karyawan tersebut memiliki kesesuaian dengan perusahaan.

3. Berdasarkan hasil penelitian *turnover intention* karyawan di PT. Asia Surya Perkasa *Main Dealer* Honda Motor Bangka Belitung cukup tinggi, dapat dilihat nilai rata-rata *turnover intention* termasuk dalam kategori tinggi sebesar 3,82. Berdasarkan hal tersebut diharapkan pihak PT. Asia Surya Perkasa *Main Dealer* Honda Motor Bangka Belitung yang mengelola sumber daya manusia harus berusaha meminimalisir angka *turnover intention* karyawan yang terjadi di PT. Asia Surya Perkasa *Main Dealer* Honda Motor Bangka Belitung karena jika semakin tinggi angka *turnover intention* karyawan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri, sehingga menimbulkan masalah-masalah yang menghambat tujuan perusahaan. Adapun berbagai cara yang dapat digunakan untuk meminimalisir terjadinya *turnover intention* karyawan seperti yang telah peneliti sampaikan sebelumnya yaitu memperhatikan kesesuaian antara karyawan dengan pekerjaan yang akan dilakukannya, memperhatikan kesesuaian antara karyawan dengan organisasi melalui pendekatan mendalam dengan karyawan, mengenalkan kultur organisasi secara perlahan namun terus menerus, memenuhi kebutuhan karyawan dan sebagainya.