

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini, penulis akan menyampaikan suatu kesimpulan dan implikasi dari penelitian yang telah dilakukan, serta beberapa saran yang dapat digunakan sebagai masukan dan informasi bagi pihak perusahaan Giant Superdome Semarang mengenai pentingnya *human resource practices* yang sebaiknya diberikan kepada karyawan serta pentingnya *job embeddedness* sehingga karyawan merasakan kelekatannya terhadap perusahaan dimana karyawan bekerja.

5.1. Kesimpulan

1. Hasil analisis regresi *human resource practices* secara negatif mempengaruhi *turnover intention*, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil dari *human resource practices* yang tinggi maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* pada karyawan.
2. Hasil analisis regresi *human resource practices* secara positif mempengaruhi *job embeddedness*, hal ini dikarenakan hasil *human resource practices* yang tinggi maka hasil dari *job embeddedness* juga tinggi. Dengan memperhatikan *human resource practices* maka akan mempengaruhi pula tingkat *job embeddedness* pada karyawan.
3. Hasil analisis regresi *job embeddedness* secara negatif mempengaruhi *turnover intention*, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil dari *job*

embeddedness yang tinggi maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* pada karyawan.

4. Hasil analisis regresi dengan menggunakan variabel *job embeddedness* sebagai variabel mediator pengaruh dari *human resource practices* terhadap *turnover intention* dapat disimpulkan bahwa *job embeddedness* merupakan *partial mediation* atau hanya sebagian memediasi hubungan antara *human resource practices* terhadap *turnover intention*.

5.2. Implikasi Manajerial

Praktik-praktik SDM merupakan hal yang penting untuk diperhatikan pada setiap perusahaan karena memiliki efek jangka panjang terhadap SDM yang mereka miliki. Dengan mengelola SDM yang baik, akan mempengaruhi pula performa dan kinerja SDM yang dimiliki perusahaan. Jika kinerja SDM yang dimiliki perusahaan maksimal, maka akan membawa perusahaan kearah tujuan yang dimiliki. Para pemimpin perlu memiliki kepekaan agar mengetahui apa yang dibutuhkan oleh karyawan mereka. Karyawan pada perusahaan yang tidak dikelola dan diperhatikan dengan baik akan mempunyai peluang adanya keinginan untuk keluar dari perusahaan dan memilih untuk berpindah ke perusahaan lain.

Praktik-praktik SDM yang diterapkan dengan baik akan mengurangi adanya keinginan karyawan untuk berhenti, namun selain praktik-praktik SDM perlu adanya kelekatan karyawan pada perusahaan. Kelekatan dan keterikatan karyawan dengan perusahaan akan meminimalisir karyawan untuk berhenti dari perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan sudah merasa lekat dengan perusahaan.

Dalam hal *job embeddedness* penting juga diperhatikan karena akan membawa dampak pada karyawan mereka.

Perusahaan dapat menerapkan beberapa macam aspek dari praktik-praktik SDM dan *job embeddedness* pada karyawan mereka. Sebelum menerapkan aspek-aspek dari praktik-praktik SDM dan *job embeddedness*, manajer perlu mengetahui hal-hal apa saja yang dibutuhkan oleh karyawan yang mereka miliki. Manajer perlu memiliki kepekaan terhadap apa yang dibutuhkan karyawan mereka agar sesuai dan tepat dengan yang karyawan butuhkan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah praktik-praktik SDM dan kelekatan pekerjaan mempengaruhi adanya keinginan karyawan untuk berhenti dari perusahaan tersebut atau tidak. Dan hasil dari penelitian pada karyawan Giant Superdome Semarang menunjukkan bahwa praktik-praktik SDM dan kelekatan pekerjaan mempengaruhi adanya keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka penting bagi pihak manajemen untuk memperhatikan tidak hanya praktik-praktik SDM saja namun kelekatan pekerjaan juga tidak kalah penting untuk diperhatikan dan diterapkan. Perusahaan perlu memperhatikan faktor *job embeddedness* karena secara nyata mempengaruhi keinginan dari karyawan untuk keluar dari perusahaan.

5.3. Saran

Berdasarkan pada hasil analisis data dan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran kepada pihak perusahaan Giant Superdome Semarang antara lain adalah sebagai berikut:

1. *Human resource practices* mempengaruhi *turnover intention*. Berdasarkan hal tersebut maka pihak manajemen Giant Superdome Semarang perlu memperhatikan *human resource practice* karena memiliki pengaruh terhadap keinginan karyawan untuk keluar. Dengan memperhatikan *human resource practices*, maka diharapkan karyawan lebih merasa diperhatikan oleh perusahaan dan dapat bertahan pada perusahaan dalam jangka waktu yang panjang.
2. Perusahaan perlu lebih memperhatikan aspek-aspek yang ada dalam kompensasi yang seharusnya diberikan kepada karyawan. Manajer perlu memperhatikan kompensasi seperti apa yang sesuai dengan seharusnya karyawan dapatkan. Dalam aspek kompensasi tidak hanya berkaitan dengan finansial saja, namun non finansial juga perlu diperhatikan dan diberikan.
3. Perusahaan perlu memberikan kepercayaan kepada karyawan yang mereka miliki dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan sebuah masalah yang sedang dihadapi karyawan saat sedang bekerja. Dengan adanya kesempatan bagi karyawan dalam pengambilan keputusan masalah yang sedang dihadapi,

karyawan akan lebih merasa dihargai dan diberikan kepercayaan oleh manajer dalam pengambilan keputusan.

4. Perusahaan sebaiknya memperhatikan pula faktor-faktor *job embeddedness* guna mempertahankan karyawan yang mereka miliki. Kelekatan pekerjaan terbukti nyata mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Sebaiknya perusahaan tidak hanya melihat faktor-faktor dari *human resource practices*, karena faktor kelekatan pekerjaan tidak kalah penting untuk diperhatikan. Karyawan yang sudah merasa lekat dengan perusahaan dan merasa mempunyai jiwa memiliki pada perusahaan dimana dia bekerja, maka akan susah bagi mereka untuk mempunyai keinginan untuk berhenti dari perusahaan. Selain itu karyawan yang telah mempunyai jiwa memiliki pada perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja, maka karyawan akan cenderung bekerja secara maksimal pada perusahaan dimana dia bekerja. Perusahaan telah berhasil membuat karyawan tidak dengan mudah meninggalkan perusahaan, maka banyak hal-hal yang telah diperhatikan perusahaan untuk karyawan dan membuat karyawan berpikir ulang untuk meninggalkan perusahaan.
5. Untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya meneliti dimensi dalam *job embeddedness* apa saja yang mempengaruhi dan menyebabkan *partial mediation*. Dengan meneliti dimensi dalam *job embeddedness* tersebut, maka akan mendapatkan informasi dimensi mana saja yang menyebabkan *partial mediation*.

5.4. Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini, penulis memiliki keterbatasan. Keterbatasan ini dilihat dari segi waktu, dana, dan sebagainya. Beberapa keterbatasan penelitian yang ada yaitu sebagai berikut:

1. Bahasa yang digunakan pada kuesioner merupakan bahasa yang akademis sehingga memungkinkan adanya perbedaan pemahaman antara penulis dengan responden.
2. Dalam menyebarkan kuesioner peneliti hanya dapat menitipkan kuesioner tersebut kepada HRD Giant Superdome Semarang, sehingga peneliti tidak dapat memastikan apakah responden mengisi kuesioner sesuai dengan yang dialami atau tidak.
3. Kurang adanya timbal balik dari pengembalian kuesioner, sehingga kuesioner yang dapat diolah oleh peneliti tidak sesuai dengan yang diinginkan.

Dengan adanya keterbatasan penelitian di atas, penulis berharap pada penelitian selanjutnya dapat meneliti pengaruh dari *job embeddedness* sebagai pemediator hubungan antara *human resource practices* dengan *turnover intention* dalam lingkup perusahaan manufaktur maupun perusahaan jasa, agar terlihat perbedaan dengan hasil penelitian penulis yang dilakukan pada perusahaan retail barang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abassi, S. M. dan Hollman, K. W., (2000), "Turnover: the real bottom line", *Public Personnel Management*, Vol. 2 No. 3. pp 42-333
- Abeyssekera, R., (2007), "The Impact of Human Resource Management Practices on Marketing Executive Turnover of Leasing Companies in Sri Lanka", *Contemporary Management Research*, Vol. 3 No. 3, pp 233-252
- Amin, M., Ismail, W.K.W., Rasid, S.Z.A, Selemani, R.D.A., (2014), "The impact of human resource practices on performance", *The TQM Journal*, Vol. 26 No.2, pp 125-142
- Ayuningtyas, N. (2013), "Pengaruh Job Embeddedness dan Job Satisfaction Terhadap Organizational Trust", *Skripsi*, Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, Depok, lib.ui.ac.id/file?file=digital/20330653-S44752%20Pengaruh%20job.pdf pada tanggal 22 September 2014.
- Bergiel, E.B., Nguyen, V.Q., Clenney, B.F., Taylor, G. S., (2009), "Human resource practices, job embeddedness and intention to quit", *Management Research News*, Vol. 32 No.3, pp. 205-219
- Chatab, N., (2007), Mendiagnosis Orang dalam *Diagnostic Management*, http://books.google.co.id/books?id=tbbKyhHP3FoC&pg=PA88&lpg=PA88&dq=pentingnya+human+resource+practices&source=bl&ots=KDm1-rRITN&sig=7z00uTPcOFY6bYdugwXYoq_YAhc&hl=en&sa=X&ei=37n1U_m4A4ewuAS44YDIAw&ved=0CCsQ6AEwAQ#v=onepage&q=pentingnya%20human%20resource%20practices&f=false pada tanggal 29 Juni 2014.
- Crossley, C., Bennett, R.J., Jex, S.M., Burnfield, J.L., (2007), "Development of a global measure of job embeddedness and integration into a traditional model of voluntary turnover", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92 No. 4, pp. 1031-1042
- Dessler, G., (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi 10, Indeks, Jakarta.
- Fitrizky, Y.P., (2012), "Perbedaan Job Embeddedness Antara Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak", *Skripsi*, Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, Depok, lib.ui.ac.id/file?file=digital/20318380-S...pdf pada tanggal 22 September 2014
- Ghosh, P., Satyawadi, R., Joshi, J.P., Shadman, M., (2013), "Who Stays with you? Factors predicting employees' intention to stay", *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 21 No. 3, pp. 288-312

- Ghozali, Imam., (2011), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 1*, Cetakan V, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang .
- Hariandja, MARIHOT TUA EFENDI dan HARDIWATI, Y. (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta.
- Hartono., (2008), “SPSS 16.0 Analisis Data Statistika dan Penelitian”, Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Karatepe, O. M., (2013), “High-performance work practices, work social support and their effects on job embeddedness and turnover intentions”, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol.25 No. 6, pp. 903-921
- Martin, M. J., (2011), “Influence of Human Resource Practices on Employee Intention to Quit”, *Disertation*, http://scholar.lib.vt.edu/theses/available/etd-07272011-150612/unrestricted/Martin_MJ_D_2011_FairuseIRB.pdf pada tanggal 18 Juni 2014
- Rizwan, M., Javed, K., Nawaz, M. I., Erum, A., Afzal, S., Azam, A., Rehman, A., (2013), “A Descriptive Study to Explore Relationship between HR Practices and Employee Performance in Private Banks of Pakistan”, *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, Vol. 3 No. 12, pp. 225-234
- Sandi, F.M., (2014), “Analisis Pengaruh Kompensasi dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention”, *Skripsi*, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang, eprints.undip.ac.id/43573/1/12_SANDI.pdf pada tanggal 30 September 2014
- Sekaran, Uma., (2006), *Metedologi Penelitian untuk Bisnis*, edisi 4, Salemba Empat, Jakarta.
- Sri Susilo, Y., (2010), *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta*, Cetakan 1, Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta.
- Sugiyono, (2012), *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan RD*, Alfabeta, Bandung.
- Sumarsono,S.HM., (2004), *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Cetakan1, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Yang, C., Ma, Q., Hu, L., (2011), “Job embeddedness: a new perspective to predict voluntary turnover”, *Nankai Business Review Intenational*, Vol. 2 No.4, pp. 418-446