

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

Pada bab ini akan disajikan kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh variabel partisipasi karyawan, variabel pengembangan karir dan variabel kompensasi terhadap variabel *intention to stay* karyawan produksi PT. Pantjatunggal Knitting Mill Semarang beserta saran-saran yang diharapkan dapat memberikan masukan dan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

#### **4.1 Kesimpulan**

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa persepsi karyawan produksi terhadap variabel partisipasi karyawan yang ada pada PT. Pantjatunggal Knitting Mill Semarang adalah cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan pernyataan responden mengenai peningkatan kinerja yang selalu ditunjukkan kepada perusahaan. Namun masih terdapat indikator yang berada dibawah nilai rata-rata yaitu keaktifan ikut pelatihan yang ada di perusahaan.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa persepsi karyawan produksi terhadap variabel pengembangan karir yang ada pada PT. Pantjatunggal Knitting Mill Semarang adalah cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan pernyataan responden mengenai adanya pelatihan yang meningkatkan kemampuan. Namun masih terdapat indikator yang berada dibawah nilai rata-rata yaitu disebabkan peluang studi, meraih prestasi, dukungan management, jaringan kerja, pengaruh mentor kurang mendukung

terciptanya pengembangan karir yang baik di PT. Pantjatunggal Knitting Mill.

3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa persepsi karyawan produksi terhadap kompensasi yang diterima oleh PT. Pantjatunggal Knitting Mill adalah baik. Hal ini dikarenakan dibuktikan dengan pernyataan responden mengenai kesempatan cuti yang selalu diberikan perusahaan, namun masih terdapat indikator yang berada dibawah nilai rata-rata yaitu gaji yang belum sesuai dan kurangnya bonus, komisi, lalu keaktifan dalam koperasi, jam kerja dan fasilitas kantor yang tidak begitu berpengaruh karena mengutamakan ketepatan waktu dan kesesuaian tunjangan yang diberikan.
4. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara partisipasi karyawan terhadap *intention to stay* karyawan produksi PT. Pantjatunggal Knitting Mill yang diketahui melalui hasil uji t dengan hasil perhitungan t hitung  $(2,676) > t$  tabel  $(1,662)$ . Adapun seberapa besar sumbangan variabel partisipasi karyawan dalam menjelaskan variabel *intention to stay* dapat dilihat pada hasil koefisien determinasi yakni sebesar 0,074 atau 7,4%
5. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap *intention to stay* karyawan produksi PT. Pantjatunggal Knitting Mill yang diketahui melalui hasil uji t dengan hasil perhitungan t hitung  $(2,827) > t$  tabel  $(1,662)$ . Adapun seberapa besar sumbangan variabel pengembangan karir dalam

menjelaskan variabel *intention to stay* dapat dilihat pada hasil koefisien determinasi yakni sebesar 0,082 atau 8,2%

6. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi yang diterima terhadap *intention to stay* karyawan produksi PT. Pantjatunggal Knitting Mill yang diketahui melalui hasil uji t dengan hasil perhitungan t hitung (3,167) > t tabel (1,662). Adapun seberapa besar sumbangan variabel kompensasi yang diterima dalam menjelaskan variabel *intention to stay* dapat dilihat pada hasil koefisien determinasi yakni sebesar 0,100 atau 10%
7. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara partisipasi karyawan, pengembangan karir, kompensasi yang diterima terhadap *intention to stay* karyawan produksi PT. Pantjatunggal Knitting Mill. Adapun sumbangan variabel partisipasi karyawan, pengembangan karir, dan kompensasi yang diterima dalam menjelaskan variabel *intention to stay* dapat dilihat pada hasil koefisien determinasi yakni sebesar 0,152 atau 15,2%. Artinya persentase sumbangan pengaruh partisipasi karyawan, pengembangan karir dan kompensasi yang diterima sebesar 15,2%, sedangkan sisanya sebesar 84,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

#### **4.2 Saran**

Berdasarkan hasil dari pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan masukan bagi PT. Pantjatunggal

Knitting Mill sebagai bahan pertimbangan perbaikan niat tinggal karyawan terutama karyawan produksi dimasa yang akan datang adalah sebagai berikut :

1. Pada variabel partisipasi karyawan terdapat indikator yang berada dibawah nilai rata-rata yaitu keaktifan ikut pelatihan di perusahaan. Saran yang dapat peneliti berikan adalah memberi motivasi kepada karyawan untuk memiliki rasa tanggung jawab dan pro aktif untuk mengikuti setiap pelatihan yang diberikan.
2. Pada variabel pengembangan karir terdapat indikator yang berada dibawah nilai rata-rata yaitu peluang studi, prestasi, dukungan manajemen, jaringan kerja, pengaruh *Koordinator Line* . saran yang dapat dilakukan oleh perusahaan dan karyawan adalah membangun jaringan komunikasi antar karyawan dengan atasan atau karyawan dengan pihak personalia dengan baik. Peluang mendapat kesempatan studi, mendapat prestasi tidak lepas dari dukungan manajemen, pengaruh *Koordinator Line* juga akan terjalin dengan baik jika komunikasi dua arah berjalan dengan baik. Jaringan komunikasi bisa terjalin dengan cara *briefing* pagi dan membuat laporan harian, untuk melihat grafik bekerja karyawan untuk bisa direkomendasikan naik jabatan.
3. Pada variabel kompensasi yang diterima terdapat indikator yang berada dibawah nilai rata-rata yaitu gaji yang belum sesuai, kurangnya bonus dan komisi, keaktifan dalam koperasi, jam kerja dan fasilitas kerja yang kurang memadai. Saran yang dianjurkan kepada perusahaan adalah dengan memberikan evaluasi kerja pada para karyawan, agar karyawan dapat

melihat hubungan timbal balik hak dan kewajiban apakah sudah terpenuhi atau belum. Saran untuk karyawan sebaiknya mengintropeksi dulu apakah pekerjaan sudah layak mendapat kompensasi yang lebih atau masih melakukan pekerjaan standar tanpa ada peningkatan produksi yang signifikan sehingga bonus dan komisi tidak terpenuhi. Karyawan juga dapat mengikuti pelatihan berkala agar lembur sehingga jam kerja berjalan dengan efektif. Karyawan bisa memberi saran dan perusahaan memberikan kotak saran agar segala fasilitas yang rusak atau kurang bisa teratasi.