

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Dari pembahasan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan terkait hasil dari penelitian yang dilakukan, kesimpulan-kesimpulan tersebut kemudian diuraikan sebagai berikut :

1. Karakteristik individu memberi peran tersendiri terhadap retensi dengan kecenderungan pria rentang usia rata-rata 25 tahun yang berperan sebagai *frontman*, belum berkeluarga, dan berpenghasilan kurang dari sama dengan Rp. 3.000.000,- memilih untuk bertahan.
2. Variabel kepuasan kerja secara parsial atau terpisah berpengaruh secara positif terhadap niat untuk tinggal karena nilai Sig nya kurang dari Sig alpha (0,05) dan nilai T hitung > T tabel dengan persentase SE = 9,4 % dan SR = 65,7 %.
3. Variabel karakteristik kerja intrinsik secara parsial atau terpisah tidak berpengaruh secara langsung terhadap niat untuk tinggal karena Sig nya lebih dari Sig alpha (0,05) dan T hitung < T tabel dengan persentase SE = 4,9 % dan SR = 34,3 %.
4. Variabel kepuasan kerja secara simultan atau bersama-sama dengan variabel karakteristik kerja intrinsik memiliki pengaruh terhadap niat untuk tinggal karena nilai Sig nya < Sig alpha (0,05) dan F hitung > F tabel. Dan berdasarkan semua hasil yang sudah disajikan 85,1 % responden memilih untuk bertahan (memiliki niat untuk tinggal) sedangkan 14,9 % memilih untuk tidak bertahan (tidak memiliki niat untuk tinggal).
5. Berdasarkan pembahasan pada bagian sebelumnya ditemukan hasil secara jelas mengenai karakteristik kerja intrinsik yang tidak berpengaruh secara langsung terhadap niat untuk tinggal di dalam band indie. Sedangkan kepuasan kerja memiliki secara langsung.

#### **B. Saran**

Menurut hasil dan pengalaman yang sudah dilakukan oleh peneliti pada topik ini, peneliti dapat menyarankan beberapa hal yang bisa menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya dengan objek yang serupa untuk bisa menghasilkan data yang lebih maksimal dan bisa memberikan hasil yang jelas. Saran yang bisa peneliti sampaikan adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini sebaiknya dilakukan dalam kurun waktu yang singkat (kurang lebih 6 bulan) karena ada kemungkinan objek penelitiannya sudah ada perubahan. Sepengalaman peneliti, perubahan yang terjadi terhadap objeknya (band indie) relatif cepat. Perubahan yang dimaksud adalah keadaan di mana objek (band indie) sudah tidak beroperasi lagi (vakum).
2. Karena sampel penelitiannya relatif banyak (lebih dari 100 responden) disarankan untuk menyebar kuesionernya dengan membentuk tim beranggotakan lebih dari dua orang, lebih banyak akan lebih bagus. Hal ini dilakukan untuk mengantisipasi kendala ketika pengumpulan data, seperti akses ke belakang panggung, dan jalur komunikasi yang putus.
3. Manfaatkan ruang atau event yang sekiranya bisa mempertemukan dengan responden yang banyak dalam waktu singkat, seperti event tahunan musik yang diselenggarakan di Yogyakarta.



## Daftar Pustaka

- Alexander J.A., Lichtenstein R., Oh H.J. & Ullman E. (1998) A causal model of voluntary turnover among nursing personnel in long-term psychiatric settings. *Research in Nursing and Health* 21(5), 415–427.
- Boyle D.K., Bott M.J., Hansen H.E., Woods C.Q. & Tauntan R.L. (1999) Managers' leadership and critical care nurses' intent to stay. *American Journal of Critical Care* 8(6), 361–371.
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35, 307-311.
- Cangelosi J.D. Jr., Markham F.S. & Bounds W.T. (1998) Factors related to nurse retention and turnover: *an updated study*. *Health Mark Quarterly* 15(3), 25–43.
- Ellenbecker C.H. (2001) Home healthcare nurses job satisfaction: a system indicator. *Home Care Practice and Management* 13(6), 462–467.
- Ellenbecker C.H. & Cushman M.J. (2001) The nurse shortage a home care agency perspective. *Caring Magazine* 20(7), 28–32.
- Ellenbecker, C.H. (2004) A Theoretical Model of Job Retention for Home Health Care Nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 47, 303-310.
- Ferdinand, A. 2006. Metode Penelitian Manajemen. *Edisi Kedua. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.*
- Ghozali, Imam. 2011. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goodell T.T. & Coeling H.V.E. (1994) Outcomes of nurses' job satisfaction. *Journal of Nursing Administration* 24(11), 36–41.
- Kerlinger. 2006. Asas–Asas Penelitian Behaviour. *Edisi 3, Cetakan 7. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.*
- Klemm R. & Schreiber E.J. (1992) Paid and unpaid benefits, strategies for nurse recruitment and retention get. *Journal of Nursing Administration* 22(3), 52–56.
- Kotomina O. V., Shirokshina P. N. (2019) Specific features of retaining generation Y creative employees: Results of a pilot study. *Vestnik of Saint Petersburg University. Management* 18 (1):115–134.

- Leveck M.L. & Jones C.B. (1996) The nursing practice environment, staff retention, and quality of care. *Research in Nursing and Health* 19, 331–343.
- Likert, R., Roslow, S., and Murphy, G. A simple and reliable method of scoring the Thurstone scales. *J. soc. Psychol.*, 1934, 5, 228-238.
- Marcie Zaharee, Tristan Lipkie, Stewart K. Mehlman, & Susan K. Neylon. 2018. Recruitment and Retention of Early-Career Technical Talent, *Research-Technology Management*, 61:5, 51-61.
- Mathis, R.L. and Jackson, J.H. (2010) Human Resource Management. 13th Edition, *South-Western College Publishing, Ohio*.
- Pan S., Dunkin J., Muus K.J., Harris T.R. & Geller J.M. (1995) A logit analysis of the likelihood of leaving rural settings for registered nurses. *Journal of Rural Health* 11(2), 106–113.
- Sabella, A., El-Far, M. and Eid, N. 2016. "The effects of organizational and job characteristics on employees' organizational commitment in arts-and-culture organizations", *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 24 No. 5, pp. 1002-1024.
- Scapolan, Annachiara. & Montanari, Fabrizio. How to Attract and Retain Artistic Talent: The Case of an Italian Balet Company. *International Journal of Arts Management* 16:1-40 · September 2013.
- Shader K., Broome M.E., Broome C.D., West M.E. & Nash M. (2001) Factors influencing satisfaction and anticipated turnover for nurses in an academic medical center. *Journal of Nursing Administration* 31(4), 210–216.
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta
- Mathis, R.L. and Jackson, J.H. (2010) Human Resource Management. 13th Edition, *South-Western College Publishing, Ohio*.
- Tai T.W., Bame S.I. & Robinson C.D. (1998) Review of nursing turnover research, 1977–1996. *Social Science Medicine* 47(12) 1905–1924.
- Taunton R.L., Boyle D.K., Woods C.Q., Hansen H.E. & Bott M.J. (1997) Manager leadership and retention of hospital staff nurses. *Western Journal of Nursing Research* 19(2), 205–226.