

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian mengenai Faktor yang mempengaruhi *intention to stay* pada perusahaan swasta di Jakarta, peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *job satisfaction* tidak memiliki berpengaruh terhadap *organizational commitment* dan signifikan ditolak. Artinya, tidak ada pengaruh sedikitpun baik itu peningkatan maupun penurunan kepuasan terhadap *engagement* berorganisasi pada perusahaan swasta di Jakarta.
2. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh terhadap *organizational commitment* secara signifikan diterima. Artinya, semakin besar tingkat keseimbangan kehidupan dengan pekerjaan yang dimiliki karyawan, maka *engagement* dalam berorganisasi pada karyawan di perusahaan swasta di Jakarta akan semakin meningkat.
3. Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh terhadap *intention to stay* secara signifikan diterima. Artinya, semakin besar kepuasan kerja yang dimiliki karyawan, maka minat karyawan untuk tetap bekerja pada perusahaan swasta di Jakarta akan semakin meningkat.
4. Hipotesis keempat yang menyatakan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh terhadap *intention to stay* secara signifikan diterima. Artinya, semakin besar keseimbangan pekerjaan dengan kehidupan yang dimiliki karyawan, maka minat karyawan untuk tetap bekerja pada perusahaan swasta di Jakarta akan semakin meningkat.

5. Hipotesis kelima yang menyatakan bahwa *organizational commitment* memiliki pengaruh tidak langsung terhadap *intention to stay* secara signifikan diterima. Artinya, tidak ada pengaruh sedikitpun baik itu peningkatan maupun penurunan komitmen dalam berorganisasi dengan keinginan menetap di perusahaan swasta di Jakarta.
6. Hipotesis keenam yang menyatakan bahwa *work-life balance* tidak memiliki pengaruh tidak langsung terhadap *organizational commitment* dan signifikan ditolak. Artinya, tidak ada pengaruh tidak langsung dari segi peningkatan maupun penurunan keseimbangan kehidupan kerja dengan komitmen berorganisasi di perusahaan swasta di Jakarta.
7. Hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa *job satisfaction* tidak memiliki pengaruh tidak langsung terhadap *organizational commitment* dan signifikan ditolak. Artinya, tidak ada pengaruh tidak langsung dari segi peningkatan maupun penurunan kepuasan kerja dengan komitmen berorganisasi di perusahaan swasta di Jakarta.

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh hasil adanya pengaruh *job satisfaction* dan *work-life balance* terhadap *intention to stay*. Hal ini menunjukkan bahwa intensi atau niat untuk menetap akan muncul apabila terdapat kepuasan atas pekerjaan ketika merasakan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaannya. Tingginya kepuasan memiliki kecenderungan pekerja untuk menetap di perusahaan swasta Jakarta. Oleh sebab itu, peningkatan keseimbangan kehidupan dengan pekerjaan dan kepuasan kerja menjadi faktor penentu untuk meningkatkan niat menetap di perusahaan. Namun berbeda hasil dari komitmen organisasi dan *intention to stay*. Tidak adanya pengaruh dari hasil yang diperoleh maka tidak menyinggung sedikitpun komitmen dalam berorganisasi dengan minat menetap.

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, diketahui bahwa pengaruh positif *job satisfaction* merupakan indikator dominan dalam mempengaruhi komitmen berorganisasi dan minat untuk menetap pada perusahaan swasta di Jakarta. Indikator paling tinggi dari *job satisfaction* berbunyi adanya kesempatan untuk maju dalam promosi pekerjaan yang saya miliki. Kemudian indikator paling rendah saya puas dengan pengakuan yang didapatkan ketika telah melakukan pekerjaan dengan baik. Peneliti berpendapat bahwa hal ini dikarenakan beberapa faktor yang dirasa tidak sesuai dengan harapan karyawan terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan dengan semaksimal mungkin maka hal tersebut membuatnya berkeinginan untuk mencari alternative lain yang memiliki kelebihan dibandingkan tempat mereka bekerja saat ini. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memperhatikan keinginan karyawan yang telah maksimal bekerja, dalam hal ini adalah dengan memberikan banyak manfaat dan apresiasi untuk karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Pada hasil penelitian menerangkan bahwa terdapat hal yang membatasi yang demikian:

1. Penelitian ini hanya meneliti karyawan pada bidang swasta. Sedangkan masih terdapat perusahaan lain yang tidak kalah bagus dan dirasa baik untuk dilakukan penelitian.
2. Penelitian ini hanya pada wilayah DKI Jakarta.
3. Waktu dalam melakukan penelitian ini terbatas dikarenakan pandemic Covid-19, sehingga berakibat pada penyebaran kuesioner hanya dapat dilakukan secara online.
4. Keseluruhan total hasil jawaban responden diperoleh kurang maksimal.

5.4 Rekomendasi Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi dari hasil penelitian, maka peneliti menyarankan dan memberi masukan kepada pihak terkait sehingga penelitian ini dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Perusahaan Swasta

Berikut ini adalah rekomendasi untuk perusahaan berdasarkan hasil penelitian:

- a. Perusahaan swasta sebaiknya memberikan kepuasan kerja yang sebanding terhadap karyawan. Kepuasan kerja itu dapat berupa gaji yang sesuai, fasilitas yang mumpuni dan promosi pekerjaan kepada karyawannya.
- b. Perusahaan swasta sebaiknya lebih memperhatikan dan menghargai kinerja karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaannya dengan memberikan kepuasan terhadap kinerja tiap karyawan dan memperhatikan waktu yang seimbang untuk karyawan baik di dunia pekerjaan maupun kehidupan sehari-harinya.
- c. Perusahaan swasta sebaiknya dapat menguatkan keinginan karyawan agar tetap menetap dan terus mengembangkan perusahaannya. Banyak factor dalam hal ini seperti kepuasan dan komitmen.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berikut ini adalah rekomendasi untuk peneliti selanjutnya berdasarkan hasil penelitian:

- a. Penelitian ini hanya membuktikan tiga hipotesis *intention to stay*. Peneliti selanjutnya direkomendasikan untuk dapat menemukan faktor lainnya atau menambah variabel yang lebih berkualitas.
- b. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini hanya terbatas pada lingkup perusahaan swasta dengan teknik *quota sampling* sehingga diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperluas populasi

penelitian. Populasi tersebut mencakup semua perusahaan swasta di Jakarta atau dalam lingkup kecil satu perusahaan agar lebih spesifik, efektif dan maksimal.

- c. Teknik analisis data yang digunakan adalah SEM dengan perangkat lunak AMOS sehingga peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan teknik atau perangkat lunak yang berbeda agar diketahui perbedaan dan keunikan dari hasil variabel.

