

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*) dengan kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan dari variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja untuk menjelaskan keinginan berpindah (*turnover intention*) sebesar 54,7% sedangkan sisanya sebesar 45,3 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
2. Hasil uji hipotesis menghasilkan kesimpulan bahwa:
 - a. Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*) dengan nilai $F_{hitung} 19,924 > F_{tabel} 3,28$. Artinya, jika budaya organisasi dan kepuasan kerja baik, maka keinginan berpindah (*turnover intention*) akan rendah. Begitupula sebaliknya, jika budaya organisasi dan kepuasan kerja rendah, maka keinginan berpindah (*turnover intention*) akan baik.
 - b. Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara budaya organisasi dan keinginan berpindah (*turnover intention*) dengan nilai t_{hitung} dari budaya organisasi sebesar $-3,745 < -t_{tabel} -1,692$. Artinya, jika budaya

organisasi baik maka keinginan berpindah (*turnover intention*) juga akan rendah, dan sebaliknya jika budaya organisasi rendah maka keinginan berpindah (*turnover intention*) juga akan baik.

- c. Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dan keinginan berpindah (*turnover intention*) dengan nilai t_{hitung} dari kepuasan kerja sebesar $t_{hitung} = -3.576 < -t_{tabel} = 1,692$. Artinya, jika kepuasan kerja baik maka keinginan berpindah (*turnover intention*) juga akan rendah, dan sebaliknya jika kepuasan kerja rendah maka keinginan berpindah (*turnover intention*) juga akan baik.

B. Implikasi

Dari kesimpulan yang telah peneliti simpulkan, maka peneliti mengetahui bahwa terdapat pengaruh negatif antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan PT Kopitiam Oey Indonesia. Hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja merupakan beberapa faktor yang menentukan dalam menurunkan keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan.

Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa untuk mengatasi meningkatnya keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan di perusahaan, perusahaan sudah seharusnya mulai menyadari betapa pentingnya pemahaman karyawan mengenai budaya organisasi yang berlaku di perusahaan tempat mereka bekerja dan pentingnya memenuhi tingkat kepuasan kerja pada karyawan sehingga keinginan berpindah (*turnover intention*) yang dapat

merugikan perusahaan dapat dikurangi jika hal tersebut dapat terlaksana dengan baik.

Berdasarkan pengolahan data budaya organisasi, dilihat bahwa hal yang perlu terus dimiliki karyawan dalam meningkatkan budaya organisasi berada pada orientasi hasil dengan persentase sebesar 18%. Dan hal yang masih perlu ditingkatkan karyawan dalam hal budaya organisasinya berada pada perhatian terhadap detail dengan persentase sebesar 9%.

Sementara itu pengolahan data kepuasan kerja, dilihat bahwa hal yang perlu terus dimiliki karyawan dalam mempertahankan kepuasan kerjanya berada pada promosi dengan persentase sebesar 26%. Dan hal yang masih perlu ditingkatkan karyawan dalam hal kepuasan kerja berada pada pekerjaan itu sendiri dengan persentase sebesar 3%.

Sementara dari pengolahan data keinginan berpindah (*turnover intention*), dilihat bahwa hal yang perlu terus dimiliki karyawan adalah orientasi hasil dengan persentase sebesar 18% dan berada pada promosi dengan persentase sebesar 26%. Dan hal yang masih perlu ditingkatkan karyawan adalah perhatian terhadap detail dengan persentase sebesar 9% dan pekerjaan itu sendiri dengan persentase sebesar 3%.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran yang dapat dijadikan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan, antara lain:

1. Bagi seluruh karyawan, seharusnya dapat mengurangi keinginan berpindah (*turnover intention*) karena untuk mencari pekerjaan di tempat lain karena belum tentu sesuai dengan harapan. Karyawan harus dapat berpikir secara bijak dan mempunyai kecintaan dalam setiap pekerjaan sehingga tidak mempunyai keinginan berpindah (*turnover intention*) ke pekerjaan lain.
2. Bagi PT Kopitiam Oey Indonesia, hendaknya mulai meningkatkan kesadaran para karyawannya untuk peduli mengenai budaya organisasi yang berlaku di perusahaan dengan memajang budaya organisasi pada setiap ruangan di perusahaan sehingga karyawan dapat berperilaku sesuai dengan nilai budaya organisasi yang diterapkan.
3. Bagi PT Kopitiam Oey Indonesia, perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan mengusahakan memenuhi setiap kebutuhan hidup yang di butuhkan karyawan dalam menunjang kelancaran pekerjaannya selama di perusahaan dengan meningkatkan kompensasi finansial yang sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Sehingga karyawan akan tetap loyal dan nyaman bekerja di perusahaan.
4. Bagi PT Kopitiam Oey Indonesia, seharusnya dapat menganalisis alasan-alasan yang melatar belakangi karyawannya melakukan keinginan berpindah (*turnover intention*). Sehingga akibat yang ditimbulkan dari terjadi *turnover* dapat teratasi dengan baik.
5. Bagi penelitian selanjutnya, agar meningkatkan kualitas penelitian lebih lanjut khususnya yang berkaitan dengan budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan.

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menyempurnakan hasil penelitian ini dengan cara menambah subjek penelitiannya maupun variabel lain yang sekiranya dapat mempengaruhi keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan. Sehingga penelitian selanjutnya dapat lebih bervariasi dan beragam, dengan demikian kesimpulan yang diperoleh lebih menyeluruh.