

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan Pahala Express dan berdasarkan pengolahan statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil uji hipotesis menghasilkan kesimpulan bahwa:
 - a. Terdapat pengaruh negatif yang signifikan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah (*Turnover Intention*) dengan nilai $F_{hitung} 61,168 > F_{tabel} 3,07$. Artinya, jika kepuasan kerja dan komitmen organisasi tinggi, maka keinginan berpindah (*Turnover Intention*) akan rendah. Begitupula sebaliknya, jika kepuasan kerja dan komitmen organisasi rendah, maka keinginan berpindah (*Turnover Intention*) akan tinggi.
 - b. Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dan keinginan berpindah (*Turnover intention*) dengan nilai t_{hitung} dari kepuasan kerja sebesar $(-4,283) < -t_{tabel} (-1,658)$. Artinya, jika kepuasan kerja tinggi maka keinginan berpindah (*Turnover intention*) akan rendah, dan sebaliknya jika kepuasan kerja rendah maka keinginan berpindah (*Turnover intention*) akan tinggi.

- c. Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara komitmen organisasi dan keinginan berpindah (*Turnover intention*) dengan nilai t_{hitung} dari komitmen organisasi sebesar $t_{hitung} (-8,818) < -t_{tabel} (-1,658)$ Artinya, jika komitmen organisasi tinggi maka keinginan berpindah (*Turnover intention*) rendah, dan sebaliknya jika komitmen organisasi rendah maka keinginan berpindah (*Turnover intention*) tinggi.

B. Implikasi

Dari kesimpulan yang telah peneliti simpulkan, maka peneliti mengetahui bahwa terdapat pengaruh negatif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah pada karyawan Pahala Express. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki peranan yang penting terhadap meningkat atau menurunnya menurunkan keinginan berpindah karyawan.

Berdasarkan rata-rata hitung skor dimensi kepuasan kerja yang paling rendah adalah pekerjaan itu sendiri dengan sub indikator pekerjaan yang menarik. Oleh karena itu, sebaiknya perusahaan memberikan kewenangan kepada karyawannya untuk melaksanakan pekerjaannya dengan beragam variasi sehingga pekerjaan tersebut tidak terasa monoton dan membosankan.

Keinginan berpindah pada Pahala Express Jatiasih Bekasi ini tidak hanya dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi saja, tetapi masih banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhinya. Oleh karena itu sekiranya masih perlu diadakan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi keinginan berpindah. Namun,

penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi keinginan berpindah (*turnover intention*).

C. Saran

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

1. Berdasarkan hasil rata-rata hitung skor indikator kepuasan kerja, ditemukan indikator yang rendah yaitu pada dimensi pekerjaan itu sendiri dengan indikator pekerjaan yang menarik sebesar 9,17%. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka perusahaan sebaiknya lebih memberikan kewenangan kepada karyawannya untuk melaksanakan pekerjaannya dengan beragam variasi sehingga pekerjaan tersebut tidak terasa monoton dan membosankan. Dengan penyelesaian pekerjaan yang bervariasi, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat dan berakibat kepada menurunnya niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan mencari alternatif pekerjaan yang baru.
2. Pada variabel komitmen organisasi, indikator keterlibatan dalam organisasi memiliki skor yang rendah yaitu sebesar 19,72%. Oleh karena itu, untuk meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan Pahala Express Jatiasih, disarankan perusahaan lebih melibatkan karyawan dalam berbagai kegiatan yang ada dilingkungan kerjanya agar karyawan tersebut

merasa menjadi bagian dari perusahaan sehingga peran karyawan di dalam perusahaan tersebut dapat terlihat dan menunjukkan kemampuannya untuk tetap bertahan di perusahaan dan memajukan perusahaan bersama-sama.

3. Berdasarkan rata-rata hitung skor indikator dan sub indikator dominan di atas, terdapat sub indikator tertinggi pada variabel Y yaitu keinginan berpindah (*turnover intention*), meninggalkan organisasi yaitu disengaja sebesar 35,22%. Saran pada pihak perusahaan untuk meminimalisir tingginya tingkat keinginan berpindah pada karyawan, perusahaan harus dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang ada pada dalam diri karyawan agar karyawan pada Pahala Express dapat terus bertahan diperusahaan.
4. Bagi penelitian lain yang ingin mengetahui lebih dalam mengenai keinginan berpindah diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi keinginan berpindah agar dapat meningkatkan kualitas penelitian yang selanjutnya.