BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian yang telah dilakukan ini memberikan kesimpulan secara empiris dan membuktikan bahwa hipotesis yang dikemukakan di awal adalah benar. Kesimpulannya sebagai berikut:

1. Berdasarkan Uji Koefisien determinasi dapat di Tarik kesimpulan yaitu kontribusi yang diberikan dari variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja untuk menjelaskan keinginan berpindah (*turnover intention*) sebesar 54,6% sedangkan sisanya sebesar 45,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
2. Hasil Uji hipotesis
 - a. Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*) dengan nilai $F_{hitung} 27,045 > F_{tabel} 3,20$. Dari hasil tersebut dapat dijelaskan jika budaya organisasi dan kepuasan kerja baik, maka keinginan berpindah (*turnover intention*) akan rendah. Sebaliknya, jika budaya organisasi dan kepuasan kerja rendah, maka keinginan berpindah (*turnover intention*) akan baik.
 - b. Terdapat hubungan negatif signifikan antara budaya organisasi dan keinginan berpindah (*turnover intention*) dengan nilai t_{hitung} budaya organisasi sebesar $-4,529 < t_{tabel} -1,679$. Dari hasil tersebut dapat

- c. ditarik kesimpulan jika budaya organisasi baik maka keinginan berpindah (*turnover intention*) juga akan rendah, sebaliknya jika budaya organisasi rendah maka keinginan berpindah (*turnover intention*) juga akan baik.
- d. Terdapat hubungan negatif signifikan antara kepuasan kerja dan keinginan berpindah (*turnover intention*) dengan nilai t_{hitung} dari kepuasan kerja sebesar $-3,565 < t_{tabel} -1,679$. Dapat ditarik kesimpulan jika kepuasan kerja baik maka keinginan berpindah (*turnover intention*) rendah, sebaliknya jika kepuasan kerja rendah maka keinginan berpindah (*turnover intention*) juga akan baik.

B. Implikasi

Peneliti menyimpulkan dari penelitian, peneliti mengetahui bahwa terdapat pengaruh yang negatif antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan PT Y, terbukti bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja merupakan beberapa faktor yang menentukan dalam menurunkan keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan PT Y.

Berdasarkan hasil penelitian, maka implikasi dari penelitian ini adalah untuk mengatasi tingginya keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan di perusahaan, perusahaan sudah seharusnya sejak dini memahami karyawan tentang budaya organisasi yang berlaku di perusahaan dan tingkat kepuasan kerja menjadi salah satu hal penting yang harus diperhatikan perusahaan yang mana dapat mempengaruhi keinginan

berpindah (*turnover intention*) karyawan yang dapat merugikan perusahaan, maka dari itu perusahaan harus memperhatikan agar dapat mengurangi keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan.

Berdasarkan pengolahan data budaya organisasi dilihat bahwa hal yang perlu diperhatikan untuk karyawan dalam meningkatkan budaya organisasi adalah berada pada nilai 29,82%, dan harus terus dimiliki karyawan adalah berada pada keyakinan 35,11%.

Selanjutnya berdasarkan pengolahan data kepuasan kerja dilihat bahwa hal yang perlu diperhatikan untuk karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja adalah berada pada pengawasan 17,75%, dan harus terus dimiliki karyawan adalah berada pada pekerjaan itu sendiri 24,37%.

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diperoleh implikasi menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja dapat memicu keinginan berpindah (*turnover intention*), karena dengan budaya organisasi rendah dan kepuasan kerja rendah, pada akhirnya keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan akan semakin tinggi.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah disampaikan di atas, maka peneliti memberikan saran-saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain sebagai berikut:

1. PT Y sebaiknya dapat meningkatkan budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan agar dapat mengurangi keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan. Budaya organisasi dan kepuasan kerja yang

baik akan mengurangi keinginan berpindah (*turnover intention*).

2. PT Y, sebaiknya mulai meningkatkan keasran para karyawan untuk peduli mengenai budaya organisasi yang berlaku di perusahaan dengan memajang budaya irganisasi pada setiap ruangan di perusahaan sehingga karyawan dapat berperilaku sesuai dengan nilai budaya organisasi yang telah diterapkan perusahaan.
3. PT Y, sebaiknya meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan memenuhi setiap kebutuhan sesuai dengan indikator yang peneliti teliti di atas, dan yang harus dikurangi dan diperhatikan perusahaan adalah dari indikator pengawasan. Pengawasan diperusahaan terlalu ketat yang mengakibatkan karyawan tidak nyaman bekerja diperusaahaan dan menimbulkan keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan, maka dari itu perusahaan harus mengurangi pengawasan yang ketat agar karyawan diberikan sedikit kebebasan untuk bekerja agar karyawan mendapatkan kenyamanan saat bekerja.
4. Untuk mengurangi keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan PT Y, perusahaan harus bisa meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan dengan memberikan dorongan kerja agar karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas dengan baik yaitu berupa pemberian *reward*, atau juga *punishment*. Sehingga karyawan bertanggung jawab dan termotivasi pada pekerjaannya dan dapat meyelesaikan pekerjaan dengan baik. Selain itu, atasan juga harus memberikan perhatian kepada karyawannya agar dapat bekerja dengan baik