

BAB V.

KESIMPULAN DAN SARAN KEBIJAKAN

A. Pengantar

Pada bab ini berdasarkan hasil analisis data akan disajikan simpulan atas hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Selanjutnya, berdasarkan hasil penarikan kesimpulan penelitian akan di ajukan saran kebijakan yang terkait permasalahan dalam penelitian. Selain itu dikemukakan pula adanya beberapa keterbatasan penelitian yang dialami sehingga kemudian dapat disempurnakan pada penelitian-penelitian selanjutnya.

Penelitian ini berangkat dari fenomena banyaknya ASN muda yang mengajukan pengunduran diri sebagai pegawai negeri sipil atas permintaan sendiri dan tanpa hak pensiun. Selain itu banyak pula ASN yang mengajukan pensiun dini atas permintaan sendiri sebelum masa purna tugasnya. Berdasarkan penelitian terdahulu, adanya niat mengundurkan diri tersebut akan menyebabkan beberapa perilaku negatif seperti: *absenteism*, apatis dan penurunan kinerja. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh stres kerja (*work stress*), iklim organisasi (*organizational climate*) dan persepsi keadilan prosedural (*procedural justice*) terhadap pertalian karyawan (*employee engagement*) yang akan kemudian mempengaruhi niat untuk mengunduran diri (*intention to quit*) pada para ASN di TAPD Pemda DIY.

Dari hasil uji statistika dan analisa terhadap data yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan atas pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut:

B. Kesimpulan Penelitian

1. Berdasarkan hasil uji Hipotesis 1 (H_1) yang telah disajikan pada bab sebelumnya, hasilnya menunjukkan bahwa ternyata *work stress* berpengaruh secara signifikan positif (+) terhadap *intention to quit*. Artinya semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami para karyawan maka akan semakin meningkatkan niat untuk mengundurkan diri.
2. Hasil uji Hipotesis 2 (H_2) menghasilkan kesimpulan bahwa ternyata *organizational climate* berpengaruh secara signifikan negatif (-) terhadap *intention to quit*. Artinya semakin baik kondisi iklim organisasi yang dirasakan para karyawan terhadap organisasi maka akan semakin rendah niat untuk mengundurkan diri.
3. Hasil uji Hipotesis 3 (H_3) menghasilkan kesimpulan bahwa ternyata *work stress* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement*. Artinya stres kerja yang dialami para karyawan tidak akan mempengaruhi tingkat pertalian karyawan baik dengan organisasi, pekerjaan maupun dengan sesama karyawan.
4. Hasil uji Hipotesis 4 (H_4) menghasilkan kesimpulan bahwa ternyata *procedural justice* berpengaruh secara signifikan positif (+) terhadap *employee engagement*. Artinya semakin tinggi persepsi seorang karyawan terhadap keadilan prosedural di organisasinya maka akan meningkatkan tingkat pertalian karyawan baik dengan organisasi, pekerjaan maupun dengan sesama karyawan.

5. Hasil Uji Hipotesis 5 (H_5) menghasilkan kesimpulan bahwa ternyata *organizational climate* berpengaruh secara signifikan positif (+) terhadap *employee engagement*. Artinya semakin baik kondisi iklim organisasi yang dirasakan para karyawan terhadap organisasinya maka akan meningkatkan tingkat pertalian karyawan baik dengan organisasi, pekerjaan maupun dengan sesama karyawan.
6. Hasil Uji Hipotesis 6 (H_6) menghasilkan kesimpulan bahwa ternyata *employee engagement* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *intention to quit*. Artinya tingkat pertalian karyawan baik dengan organisasi, pekerjaan maupun dengan sesama karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap niat untuk mengundurkan diri.

C. Saran dan Kebijakan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka ada beberapa saran baik saran bagi organisasi sebagai bahan dalam perumusan kebijakan terkait relasi variabel penelitian yang diamati, maupun saran bagi penelitian selanjutnya untuk dapat menyempurnakan temuan-temuan yang telah dihasilkan dari penelitian ini.

1. Saran Bagi Organisasi.

Dalam penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh-pengaruh dari beberapa variabel pengamatan yang mempengaruhi niat seorang karyawan untuk mengundurkan diri. Berdasarkan temuan penelitian pengaruh tersebut berasal dari faktor organisasi, seperti beban kerja, persepsi terhadap keadilan prosedural dan iklim organisasi. Di ketahui pula ternyata bentuk pertalian karyawan baik dengan organisasi,

pekerjaan maupun dengan sesama karyawan tidak dipengaruhi oleh stres kerja dan tidak mempengaruhi niat untuk mengundurkan diri.

Dari temuan diatas, organisasi perlu memperhatikan dengan lebih baik adanya pertalian karyawan baik dengan organisasi, pekerjaan maupun dengan sesama karyawan dan berupaya menciptakan suasana agar bentuk-bentuk pertalian tersebut dapat semakin kuat.

2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya.

Perlu penelitian lebih mendalam terkait fenomena niat mengundurkan diri dikalangan ASN dengan menambahkan variabel-variabel lain seperti kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan unjuk kerja (*job performance*). Selain itu perlu pula memperluas cakupan objek penelitian karena SKPD yang lain juga mempunyai karakteristik berbeda yang penting juga untuk dikaji lebih mendalam.

D. Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, tentu saja masih banyak hal yang kondisinya jauh dari ideal. Hal-hal yang perlu diungkapkan terkait keterbatasan penelitian adalah:

1. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *judgemntal sampling* karena keterbatasan waktu dan risorsis. Data yang diperoleh juga relatif masih sedikit dengan jumlah 160 responden dengan *respons rate* sebesar 55,28%, di bandingkan dengan total populasi sebanyak 408 ASN.

2. Dalam penelitian ini peneliti mengambil objek penelitian TAPD Pemda DIY saja sehingga belum mencerminkan kondisi secara keseluruhan ASN Pemda DIY.
3. Data yang diperoleh kurang baik dilihat dari uji normalitas yang menunjukkan hasil ketidak-normalan data, sehingga perlu dilakukan *bootstrapping* data.