BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan pengaruh signifikan dalam hasil pengujian SEM yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya, peneliti menyimpulkan ;

1. Nilai *Goodness of Fit Index* keseluruhan dinyatakan baik, sesuai dengan kriteria-kriteria dan standar yang telah ditentukan, kecuali nilai *Chi Square* yang nilainya tidak terpenuhi, maka harus dilakukan modifikasi model tetapi secara struktural tidak dilakukan perubahan terhadap variabel utama yang dihipotesiskan, perubahan hanya pada variabel erorr dari manifes. Hal ini wajar karena semua sub laten pada dasarnya memiliki kesamaan dimensi yang bisa menguat sewaktu-waktu. Sehingga lebih diterima responden bila dipandang berkaitan (kovarian).
2. Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi. Sehingga semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki karyawan, akan menyebabkan peningkatan komitmen organisasional. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima, yaitu kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi
3. Variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap keinginan untuk berpindah karyawan (*turnover intention*). Dengan

maka semakin rendah keinginan untuk berpindah karyawan (*turnover intention*) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima, yaitu komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention.*

4. Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap keinginan untuk berpindah karyawan *(turnover intention)*. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka semakin rendah keinginan untuk berpindah karyawan (*turnover intention*) maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention.*
5. Terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan negatif antara kepuasan terhadap keinginan berpindah karyawan (*turnover intention*) yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Parameter estimasai antara kepuasan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh komitmen menunjukkan hasil yang negatif yaitu *Turnover Intenstion = -0.483 komitmen – 0.595 kepuasan.* Tanda negatif dalam koefesien tersebut menginterpretasikan bahwa peningkatan kepuasan dan komitmen dapat menurunkan keinginan untuk berpindah kerja.dengan demikian Ho ditolak dan H4 diterima yang berarti terdapat pengaruh tidak langsung signifikan dan negatif antara kepuasan kerja

B. Saran

Kesimpulan tersebut memberikan konsekuensi saran agar hubungan antar kepuasan, kepuasan organisasi, dan keinginan berpindah dapat dikelola secara positif. Berangkat dari hasil pengujian deskriptif yang menunjukan bahwa, tingkat kepuasan dan komitmen organisasi karyawan masih berada dalam tingkatan moderat. Maka berarti mereka baru mencapai taraf sedang. Meskipun hal itu tidak paralel dengan keinginan berpindah, karena ternyata dalam situasi tersebut keinginan karyawan untuk berpindah adalah rendah.

Sebaiknya pihak lembaga mulai melakukan program untuk meningkatkan kepuasan dan komitmen organisasi. Hal dapat dilakukan mulai dari yang sederhana dan tidak memerlukan biaya tinggi, seperti program karyawan teladan. Sampai kepada pembenahan manajemen yang mengatur distribusi pendapatan (gaji) yang dikaitkan dengan insentif.

Secara teknis tentu tidak harus seperti contoh tersebut, lembaga dapat menentukan yang lebih sesuai dengan kondisi perusahaan. Prinsipnya kepuasan dan komitmen organisasi harus mulai menjadi bagian yang dikelola, bukan dibiarkan tumbuh dengan sendirinya.

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan bisa menambahkan variabel-variabel pendukung lainnya seperti kinerja karyawan sehingga penelitian bisa lebih berkembang. Untuk penelitian selanjutnya juga diharapkan lebih memaparkan teori-teori yang baru sebagai pendukung penentuan hipotesa

C. Keterbatasan

Dengan hasil penelitian yang didapat menunjukkan beberapa keterbatasan dan kelemahan yang disebabkan oleh beberapa faktor, keterbatasan tersebut antara lain :

1. Dalam penelitian ini penulis menyadari bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data primer rentan terhadap bias yang disebabkan adanya variabel komitmen dan variabel kepuasan kerja merupakan penilaian terhadap pribadi responden yang dilakukan oleh responden sendiri, sehingga akan sangat manusiawi sekali bahwa mereka akan cenderung *over estimate* menilai dirinya sendiri dan sebaliknya dalam menilai hal-hal diluar dirinya cenderung *under estimate*, disamping itu juga adanya faktor-faktor yang berkaitan dengan kejujuran dalam mengisi kuesioner ini.
2. Hasil mendapatkan data jawaban kuesioner belum maksimal, terlihat masih adanya kolom jawaban kuesioner ada yang kosong, hal ini kemungkinan adanya responden yang belum memahami pertanyaan yang