

BAB V

PENUTUP

Bab ini menyajikan simpulan, implikasi dan saran bagi perusahaan, serta keterbatasan dan saran bagi penelitian mendatang.

5.1 Kesimpulan

Penelitian serupa mengenai pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional afektif, dan perilaku kewargaan organisasional terhadap keinginan keluar telah banyak dilakukan, baik di luar Indonesia maupun di Indonesia sendiri. Penelitian yang pernah dilakukan di luar Indonesia di antaranya, penelitian yang pernah dilakukan oleh Lee & Bruvold (2003), Douglas (2002; dalam Triyanto & Santosa, 2009), William & Hazer (1986; dalam Novliadi, 2008), dan Chen *et al.* (1998; dalam Novliadi, 2007); sedangkan penelitian yang pernah dilakukan di Indonesia sendiri, yaitu penelitian yang pernah dilakukan oleh Rokhmah & Riani (2005), Khalid & Ali (2005; dalam Triyanto & Santosa, 2009), dan Novliadi (2007). Semua penelitian tersebut hampir memiliki hasil yang sama, yaitu terdapat hubungan negatif antara kepuasan kerja, komitmen organisasional afektif, dan perilaku kewargaan organisasional terhadap keinginan keluar; serta terdapat pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional afektif, dan perilaku kewargaan organisasional terhadap keinginan keluar. Oleh karena itu, penelitian ini bermaksud untuk menguji kembali apakah hasil dari penelitian yang telah dilakukan tersebut tetap konsisten, walaupun dengan sampel yang berbeda.

Dari hasil analisis data dan pembahasan dari bab sebelumnya, maka diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja secara signifikan berhubungan negatif dengan keinginan keluar.
2. Komitmen organisasional afektif secara tidak signifikan berhubungan positif dengan keinginan keluar.
3. Perilaku kewargaan organisasional secara tidak signifikan berhubungan negatif dengan keinginan keluar.
4. Kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh negatif terhadap keinginan keluar.
5. Komitmen organisasional afektif secara tidak signifikan berpengaruh positif terhadap keinginan keluar.
6. Perilaku kewargaan organisasional secara tidak signifikan berpengaruh negatif terhadap keinginan keluar.

5.2 Implikasi dan Saran bagi Perusahaan

Berdasarkan berbagai penemuan dan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang kiranya dapat memberikan manfaat bagi perusahaan sebagai sampel penelitian.

1. Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa terdapat beberapa faktor dari pihak manajemen *Tomodachi Cafe* yang menyebabkan rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan, yang secara langsung berdampak pada tingkat keinginan keluar karyawan yang cukup tinggi untuk keluar dari

pekerjaannya. Manajer *Tomodachi Cafe* hendaknya perlu memperhatikan pemenuhan tingkat kepuasan kerja karyawan melalui berbagai cara dan lebih memperhatikan aspek-aspek yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Apabila dalam jangka panjang hal tersebut tidak diperhatikan, maka kepuasan kerja akan mampu mempengaruhi sikap kerja karyawan, yang secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja maupun sikapnya terhadap organisasi tempat ia bekerja; yang pada akhirnya akan membuat perilaku karyawannya menjadi negatif, di mana salah satunya adalah tingkat keinginan keluar karyawan semakin tinggi yang secara langsung mempengaruhi keefektifan organisasi.

2. Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi bagi pihak manajemen/manajer *Tomodachi Cafe* sebagai sampel dalam penelitian ini, dalam memahami serta menjalankan aspek-aspek yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam hubungannya dengan pemenuhan kepuasan kerja di masa sekarang dan masa yang akan datang.
3. Meskipun tidak terdapat hubungan antara komitmen organisasional afektif dan perilaku kewargaan organisasional dengan keinginan keluar dan tidak terdapat pengaruh komitmen organisasional afektif dan perilaku kewargaan organisasional terhadap keinginan keluar, namun demikian hal tersebut diharapkan dapat ‘menggugah’ pihak manajemen dan anggota organisasinya untuk berusaha menciptakan dan menerapkan komitmen organisasional afektif dan perilaku kewargaan organisasional yang dapat berdampak positif pada penurunan tingkat keinginan keluar karyawan.

4. Bagi pihak manajemen, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai aspek kepuasan kerja, komitmen organisasional afektif, dan perilaku kewargaan organisasional dalam hubungannya dan pengaruhnya dengan dan terhadap keinginan keluar. Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan pengetahuan melalui penerapannya dalam memperhatikan aspek-aspek ketenagakerjaan yang dapat memelihara serta meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan organisasi.
5. Pihak manajemen/manajer *Tomodachi Cafe* sekiranya dapat mengetahui, memahami serta mengantisipasi faktor-faktor dan kondisi yang dapat memicu terjadinya keinginan keluar pada karyawan. Dengan memahami faktor-faktor dan kondisi tersebut, pihak manajemen/manajer dapat lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan, komitmen organisasional dan perilaku kewargaan organisasional sebagai faktor yang dapat membantu meminimalisir keinginan keluar karyawan. Jika manajer tidak mampu memenuhi kepuasan kerja, membangun komitmen organisasional afektif, dan menerapkan perilaku kewargaan organisasional; maka tingkat keinginan keluar akan semakin meningkat dan dalam jangka panjang akan mempengaruhi keseluruhan kinerja perusahaan.
6. Bagi para anggota organisasi, diperlukan kesadaran untuk membangun komitmen organisasional afektif dalam mencari kecocokkan karyawan dengan organisasinya dan menumbuhkan hasrat untuk tetap bekerja pada *Tomodachi Cafe*. Penerapan perilaku kewargaan organisasional juga sangat

diperlukan dalam menciptakan peningkatan kinerja dan menciptakan keefektifan organisasi.

7. Akhirnya, agar tercipta kondisi yang saling menguntungkan antara pihak organisasi/manajemen dan karyawan, perlu disadari bahwa pentingnya memperhatikan dan memenuhi aspek kepuasan kerja karyawan, membangun komitmen organisasional afektif, dan menerapkan perilaku kewargaan organisasional; untuk memelihara keinginan keluar karyawan agar tetap berada dalam organisasi dan dapat meningkatkan kinerja serta produktivitas karyawan demi kelangsungan dan tujuan organisasi.

5.3 Keterbatasan dan Saran bagi Penelitian Mendatang

Penelitian ini memberikan beberapa pemikiran untuk pengembangan pengetahuan dan juga terdapat beberapa keterbatasan dan saran yang perlu diperhatikan pada penelitian mendatang/*future research*.

1. Walaupun sudah mewakili populasinya, jumlah sampel responden dalam penelitian ini relatif sedikit ($N = 35$). Ini merupakan kelemahan utama dalam penelitian ini. Untuk mendukung penelitian selanjutnya dalam mendapatkan sampel yang lebih representatif, perlu diusahakan agar kuesioner yang dibagikan terisi semuanya, dan dapat menggunakan sampel karyawan dari *Tomodachi Corporation* agar jumlah respondennya lebih besar.
2. Dalam penelitian ini objek penelitian cukup terbatas, di mana penelitian hanya menggunakan salah satu *Tomodachi Cafe* yang ada di Bandung. Untuk penelitian selanjutnya disarankan menggunakan 2 atau lebih

Tomodachi Cafe yang ada di Bandung atau untuk jumlah responden yang lebih besar lagi dapat menggunakan keseluruhan karyawan *Tomodachi Corporation* bahkan yang berada di luar kota.

3. Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Tomodachi Cafe*, yang merupakan salah satu usaha dalam bidang industri campuran manufaktur dan jasa dalam makanan dan minuman. Dalam penelitian selanjutnya, disarankan untuk menggunakan perusahaan di bidang industri manufaktur dan jasa yang lain atau di bidang industri yang lain, semisal perdagangan.
4. Responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah laki-laki, dengan usia kurang dari 26 tahun, berstatus sudah menikah, mempunyai pendidikan terakhir SMA/SMK/Sederajat, telah bekerja dalam perusahaan antara 1 sampai dengan 4 tahun, dan berada pada tingkat pekerjaan sebagai *waiter/waitress*. Selain itu, terdapat ketidaklengkapan responden dalam kategori tertentu, yaitu tidak terdapatnya responden yang mempunyai pendidikan terakhir S1, dan mempunyai jenis pekerjaan *pastry*. Hal ini menyebabkan karakteristik demografi kurang menyebar/sporadis. Untuk penelitian selanjutnya disarankan perlu digunakan sistem distribusi pengumpulan data yang berbeda agar semua kategori responden terpenuhi dengan merata.
5. Dalam pengisian kuesioner, terdapat 5 responden yang tidak mengisi item pertanyaan lama bekerja. Hal tersebut dapat diakibatkan karena kesibukan kerja karyawan dan budaya masyarakat Indonesia yang cenderung 'malas' mempengaruhi jawaban dalam pengisian kuesioner. Tingkat pendidikan

yang sebagian besar SMA/SMK/Sederajat juga dapat mempengaruhi jawaban dalam pengisian kuesioner maupun hasil penelitian.

6. Penelitian ini hanya menguji literatur saja. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan pengujian terhadap model penelitian melalui analisis model persamaan struktural dengan menggunakan bantuan program aplikasi AMOS (*Analysis of Moment Structure*).
7. Penelitian ini tidak terlepas dari kelemahan-kelemahan lain yang mungkin saja terjadi dan dapat mempengaruhi hasil temuan. Oleh karena itu, agar diperoleh hasil yang layak diperlukan hasil penelitian yang sejenis untuk dapat mendukung penelitian selanjutnya.