

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Bagian ini merupakan bagian akhir dari laporan penelitian, bab ini membahas mengenai simpulan dari hasil penelitian dilanjutkan dengan beberapa implikasi manajerial. Sebagai penutup, peneliti juga memaparkan beberapa keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian dimasa yang akan datang.

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intentions* dengan *withdrawal cognitions* dan *job search* sebagai variabel pemediasi. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepuasan kerja memiliki hubungan yang negatif terhadap *turnover intentions*. Semakin tinggi kepuasan kerja maka akan berdampak pada penurunan *turnover intentions*.
2. *Withdrawal cognitions* secara signifikan memediasi hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intentions*. Berdasarkan output SPSS 11.5 ditemukan bahwa *withdrawal cognitions* dapat membentuk dan meningkatkan keinginan karyawan untuk melakukan *turnover*. Artinya kepuasan kerja berkaitan erat dengan proses kognisi penarikan diri (*pre-withdrawl cognition*), intensi untuk pergi dan tindakan nyata berupa *turnover*.

3. *Job search* ditemukan secara signifikan memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intentions*. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan *turnover intentions* karena *job search* dapat mengindikasikan ketidakpuasan seorang karyawan dengan pekerjaannya. *Job search* juga dapat membentuk pemikiran dan tindakan karyawan untuk keluar dari pekerjaan saat ini.

5.2 Implikasi Manajerial

Ada beberapa implikasi yang dapat dilakukan manajer atau pimpinan berdasarkan hasil penelitian ini, yaitu:

1. Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *turnover*. Hasil studi menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkaitan erat dengan proses kognisi menarik diri (*pre-withdrawl cognition*), intensi untuk pergi meninggalkan pekerjaan dan tindakan nyata berupa *turnover*. Mengusahakan untuk tetap menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sangat diperlukan karena kepuasan kerja yang tinggi dapat meminimalkan *turnover intentions* karyawan. Intensitas karyawan melakukan *withdrawal cognitions* merupakan gambaran umum kepuasan kerja karyawan ditempat kerjanya. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *withdrawal cognitions* menjadi faktor penting dalam menentukan *turnover intentions* karyawan BPR pada bagian administrasi. Oleh karena itu para manajer perlu mempertimbangkan upaya

peningkatan kepuasan kerja untuk meminimalkan pemikiran-pemikiran penarikan diri (*withdrawal cognitions*) dari pekerjaan mereka saat ini. Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan beberapa cara, antara lain: memberikan upah yang adil dan sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan, tunjangan yang memadai, memberikan kesempatan promosi untuk jenjang karir yang lebih baik, pemberian supervisi yang baik dan dapat diterima oleh karyawan, dan yang menyangkut dengan pekerjaan yang diberikan dan isi pekerjaan.

2. Memperhatikan kepuasan kerja juga diperlukan untuk memelihara loyalitas karyawan BPR di kota Bandung untuk menghindari karyawan melakukan pencarian pekerjaan lain (*job search*). Hasil penelitian ini memberi bukti bahwa *job search* dipengaruhi oleh tingkat kepuasan ataupun ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Ada beberapa hal yang dapat dilakukan oleh para manajer BPR di kota Bandung untuk meminimalkan keinginan karyawan untuk melakukan *job search*, yaitu:
 - a. Menciptakan kondisi ditempat kerja yang kondusif. Karena dengan kondisi tempat kerja yang kondusif maka karyawan akan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik tanpa gangguan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan ruang kerja yang nyaman dan fasilitas kerja yang mendukung.

- b. Memberikan kesempatan untuk meningkatkan jenjang karir kepada karyawan sehingga tidak terjadi kebuntuan karir, karena jenjang karir yang lebih tinggi akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik dan merasa lebih puas.
- c. Meningkatkan kemampuan dan produktivitas karyawan. Hal ini jelas karena dengan peningkatan produktivitas, karyawan merasa diberdayakan diperusahaan tempat mereka bekerja. Hal ini dapat dilakukan dengan cara pemberian pelatihan dan pengembangan (*training and development*), dan penilaian kinerja yang hasilnya dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik dimasa yang akan datang.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Hasil penelitian ini mendukung ketiga hipotesis yang telah dibangun sebelumnya. Tapi penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan yang terkait agar diharapkan dalam penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan lebih baik yaitu; sampel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini dirasa masih kecil karena penulis hanya menggunakan 3 BPR dari total 26 unit BPR yang berada dikota Bandung dengan mengambil 95 orang karyawan sebagai responden. Artinya persentase BPR yang diteliti oleh penulis yaitu hanya sebesar 0,78 % berarti tidak lebih dari 1 % dari populasi BPR yang berada di kota Bandung. Sehingga dirasa

kurang untuk mengukur dan menggambarkan kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap *turnover intentions* pada karyawan BPR bagian administrasi di kota Bandung. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan sampel BPR yang lebih banyak (>3 unit BPR). Penelitian ini bersifat mengkonfirmasi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hom dan Kinicki (1991) dan penulis melakukan modifikasi dari model yang sebenarnya sehingga untuk penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan model yang lebih mendekati dengan model yang sebenarnya. Penelitian selanjutnya juga diharapkan untuk menggunakan responden yang lebih dari 95 orang agar hasil penelitian dapat lebih mewakili seluruh populasi BPR yang berada di Kota Bandung.

5.4 Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian tersebut, maka peneliti menyarankan beberapa hal yang dirasa perlu untuk dilakukan demi kesempurnaan penelitian dimasa yang akan datang yaitu penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan sampel yang lebih besar dalam menguji model penelitian ini sehingga dapat menggambarkan hal-hal yang ingin diketahui dari karyawan BPR di kota Bandung. Selanjutnya penelitian sebaiknya menggunakan responden karyawan BPR yang lebih banyak.