BAB V

PENUTUP

Dalam Bab V ini dijelaskan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian dan analisis serta saran yang diberikan atas penelitian mengenai pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap keinginan keluar dan kejenuhan kerja.

5.1 Simpulan

1. Dari analisis statistika profil responden berdasarkan jenis kelamin wanita memiliki persentase terbesar sebanyak 75,3%, sedangkan berdasarkan usia 25 – 31 tahun memiliki persentase terbesar sebanyak 41,2%. Kemudian berdasarkan status pernikahan sudah menikah memiliki persentase terbesar sebanyak 55,7%. Lalu berdasarkan pendidikan terakhir SMA/Sederajat memiliki persentase terbesar sebanyak 49,5%. Selanjutnya beradasarkan posisi kerja *staff* memiliki persentase terbesar sebanyak 27,8%, sedangkan berdasarkan bagian/divisi ruang obat memiliki persentase terbesar sebanyak 12,4%, dan berdasarkan lama bekerja 1 – 3 tahun memiliki persentase terbesar sebanyak 32%.
2. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan oleh peneliti maka dapat disimpulkan bahwa dari total 40 indikator kuesioner yang diuji oleh peneliti, indikator-indikator kuesioner yang dinyatakan valid adalah seluruh indikator kuesioner motivasi intrinsik dan ekstrinsik yaitu MI1, MI2, MI3, MI4, MI5, ME1, ME2, ME3, ME4, dan ME5. Lalu seluruh indikator kuesioner keinginan keluar yaitu TI1, TI2, TI3, TI4, dan TI5.

Kemudian hanya beberapa indikator kuesioner kejenuhan kerja yaitu JB1, JB2, JB3, JB4, JB5, JB6, JB7, JB8, JB9, JB18, JB19, JB20, JB21, dan JB22. Selanjutnya untuk uji reliabilitas seluruh variabel dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* setiap variabel diatas 0,60.

3. Berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan analisis data regresi linear sederhana mendapatkan hasil sebagai berikut:
   - Pada uji pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap keinginan keluar didapatkan nilai R *Square* sebesar 0,018 atau 1,8% maka dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik dapat mempengaruhi keinginan keluar sebesar 1,8% sedangkan 98,2% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model penelitian ini. Kemudian didapatkan pula nilai *standardized* beta motivasi intrinsik dan ekstrinsik sebesar – 0,135 dan signifikan pada 0,186, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap keinginan keluar.
   - Pada uji pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kejenuhan kerja didapatkan nilai R *Square* sebesar 0,103 atau 10,3% maka dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik dapat mempengaruhi kejenuhan kerja sebesar 10,3% sedangkan 89,7% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model. Kemudian didapatkan pula nilai *standardized* beta motivasi intrinsik dan ekstrinsik sebesar – 0,320 dan signifikan pada 0,001, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh terhadap kejenuhan kerja.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari adanya keterbatasan selama proses pelaksanaan, yaitu:

1. Membutuhkan waktu cukup lama dari awal pemberian kuesioner hingga pengumpulan kuesionernya kembali karena proses pengisian kuesioner tidak boleh sampai menganggu waktu kerja karyawan. Sehingga peneliti tidak mampu memantau secara langsung saat proses pengisian kuesioner.
2. Jumlah responden pada penelitian ini terbilang sedikit karena jumlah karyawan pada setiap klinik juga memang berjumlah sedikit, sehingga peneliti memutuskan untuk menggunakan seluruh cabang Klinik Estetika dr.Affandi SpKK yang berada di Jakarta dengan total tiga cabang dan jumlah responden yang didapat pun masih terbilang sedikit.

5.3 Implikasi Penelitian

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti memberikan implikasi manajerial kepada perusahaan Klinik Estetika Dr.Affandi SpKK sebagai berikut:

1. Pihak perusahaan dapat melakukan pendidikan dan pelatihan dengan metode *on the job training* seperti rotasi pekerjaan sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman tenaga kerja serta mengurangi gejala kejenuhan kerja. Kemudian perusahaan dapat membuat target untuk setiap karyawan sesuai divisinya akan target pencapaian yang harus dicapai setiap bulannya sehingga karyawan akan merasa memiliki tanggung jawab lebih pada pekerjaanya dan meningkatkan tantangan pada pekerjaanya.

2. Pihak perusahaan juga dapat melakukan pendidikan dan pelatihan dengan metode *off the job training* seperti mengikutsertakan karyawannya dengan berbagai acara *workshop*, *training*, atau seminar sesuai dengan bidang pekerjaanya. Hal tersebut selain berguna untuk peningkatan kemampuan dan prestasi yang dimiliki karyawan, berkaitan juga dengan menunjukkan adanya rasa pengakuan dan adanya masa depan di perusahaan.
3. Pihak perusahaan dapat memberlakukan sistem pemberian *reward* berupa bonus atau insentif bagi karyawan yang telah berprestasi lebih dalam perusahaan untuk meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja.
4. Pihak perusahaan dapat menambah kegiatan bersama seluruh karyawan di luar jam kerja seperti *gathering* yang setiap karyawan diizinkan untuk membawa keluarganya. Hal tersebut dilakukan sebagai kegiatan *refreshing* bagi karyawan, mempererat hubungan antar karyawan, dan menunjukkan bahwa adanya keseimbangan antara pentingnya pekerjaan dan keluarga.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti dapat memberikan beberapa saran untuk penelitian yang akan datang, antara lain:

1. Penelitian yang akan datang dapat menambahkan atau memperbaharui lagi teori-teori yang lebih dalam dan sesuai mengenai variabel yang dibahas beserta dengan dimensinya.

2. Penelitian selanjutnya menjadikan kejenuhan kerja sebagai variabel moderasi atau variabel mediasi dalam uji pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap keinginan keluar.
3. Penelitian selanjutnya disarankan untuk dapat mengusahakan memantau secara langsung selama proses pengisian kuesioner sehingga dapat menghindari tindakan tidak jujur, mengosongkan kuesioner, atau pengisian secara tidak serius.
4. Menambah lagi jumlah responden jika dalam sebuah perusahaan jumlah karyawan yang ada tidak sesuai dengan jumlah responden yang dibutuhkan dapat mengambil atau meneliti di beberapa cabang atau di dua atau lebih perusahaan.
5. Menambah variabel lain yang bisa berkaitan dengan variabel motivasi intrinsik dan ekstrinsik, keinginan keluar dan kejenuhan kerja seperti variabel OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) dan jika penelitian dilakukan di perusahaan jasa bisa ditambah dengan menggunakan variabel PSM (*Public Service Motivation*).