

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian-penelitian serupa yang telah dilakukan sebelumnya. Penelitian serupa yang telah dilakukan sebelumnya antara lain dilakukan oleh Sijabat (2011), Rohman (2009), dan Salleh dkk (2012).

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan keinginan keluar karyawan yang mengambil responden karyawan tetap Padma Hotel di kota Bandung. Selain itu, peneliti ingin mengetahui apakah hasil dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya tetap konsisten walaupun sampel yang diambil berbeda.

Dari hasil analisis regresi sederhana yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan keinginan keluar. Dari hasil penelitian dengan menggunakan beberapa alat uji, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Data yang didapat bebas dari *outliers*, artinya data yang diperoleh bebas dari data-data yang memiliki karakteristik unik yang dapat muncul dalam bentuk ekstrim di dalam penelitian.
- Data yang diperoleh valid dan *reliabel* dengan *Cronbach's Alpha* KK 0.985, KO 0.958, dan TO 0,828. Artinya bahwa kuesioner yang dipakai tepat dan hasilnya valid.
- Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan keinginan

keluar. Ini artinya bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat dibuktikan.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan berbagai kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan saran yang dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan karyawan di Padma Hotel sebagai sampel yang diambil dalam penelitian.

Saran yang dapat diberikan adalah :

- Dengan melihat nilai tertinggi dari lama bekerja karyawan di Padma Hotel adalah 1-5 tahun, ini menunjukkan tingkat keinginan keluar karyawan cukup tinggi yang menyebabkan seringkali terjadi pergantian karyawan. Dalam masalah ini, penulis menyarankan agar Padma Hotel dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan cara memberikan fasilitas bagi karyawan, bonus, dan memberikan penghargaan yang lebih pada setiap karyawannya. Salah satu contoh fasilitas yang dapat diberikan kepada karyawan adalah memberikan tunjangan-tunjangan bagi keluarga. Bonus dapat berupa tambahan dari uang gaji bagi mereka yang dapat mencapai atau menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan baik. Hal-hal tersebut diharapkan dapat membuat setiap karyawan dapat lebih loyal terhadap perusahaan yang secara otomatis akan meningkatkan komitmen mereka terhadap perusahaan yang akan membuat mereka tidak berpikir untuk pindah kerja ke tempat lain dan berusaha untuk melakukan setiap pekerjaan di perusahaan mereka dengan sebaik-baiknya untuk mencapai yang terbaik bagi perusahaan mereka.

- Agar dapat menjaga tingkat keinginan keluar karyawan tetap rendah, sebaiknya Padma Hotel terus mencari faktor-faktor yang dapat mempertahankan tingkat keinginan keluar tetap rendah. Salah satu yang dapat dilakukan adalah memberikan kebebasan kepada karyawan di dalam memberikan masukan-masukan kepada perusahaan. Maksudnya adalah karyawan dapat bebas menyampaikan keinginan mereka, ide-ide mereka untuk kemajuan perusahaan, dan melibatkan mereka di dalam pengambilan keputusan-keputusan di perusahaan. Hal ini akan membuat karyawan lebih merasa dihargai dan tentunya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan.
- Untuk meningkatkan komitmen karyawan, Padma Hotel harus dapat memberikan imbalan atau penghargaan lebih banyak kepada karyawan yang dapat memberikan kontribusi yang lebih besar di dalam setiap pekerjaannya. Karyawan yang seperti ini cenderung akan bertahan dan bahkan akan lebih mengembangkan potensinya untuk memajukan perusahaan. Selain itu juga, perusahaan harus memberikan peluang bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuannya. Melalui pendekatan ini diharapkan karyawan dapat meningkatkan prestasi dan komitmen terhadap perusahaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian dan Saran untuk Penelitian Mendatang

Beberapa keterbatasan penelitian dapat dinyatakan sebagai berikut :

- Penelitian hanya dilakukan di dalam satu perusahaan, sehingga penelitian

tidak dapat digeneralisasikan

- Penelitian ini memiliki responden yang tidak terlalu banyak, akan lebih baik bila penelitian dapat dilakukan pada perusahaan-perusahaan yang lebih besar dengan jumlah karyawan tetap yang lebih banyak agar hasil penelitian lebih akurat lagi
- Sampel penelitian ini mayoritas adalah karyawan baru yang memiliki lama kerja yang rendah sehingga akan ada perbedaan hasil dengan penelitian lain yang dilakukan bila mengambil penelitian dengan sampel yang memiliki lama kerja yang tinggi.
- Penelitian yang akan datang dapat menambahkan variabel lainnya seperti *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), budaya organisasi, kinerja karyawan, dan lain sebagainya.