

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis bagaimana hubungan Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Persepsi Mengenai Dukungan Organisasi, dalam mempengaruhi Keinginan Karyawan untuk Keluar dari Perusahaan. Pengaruh dari faktor-faktor ini sangat penting untuk diketahui untuk membantu pihak manajemen perusahaan dalam upayanya untuk menyusun program-program untuk menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara Persepsi Mengenai Dukungan Organisasi dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. Semakin tinggi persepsi karyawan akan dukungan organisasi, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Jika karyawan merasa bahwa perusahaan peduli terhadap permasalahan dan kesejahteraannya, maka hal ini akan berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Permasalahan dan kesejahteraan merupakan sebagian dari faktor yang dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja (faktor hygiene). Karyawan yang merasa dihargai ide dan kontribusinya akan mendapatkan kepuasan kerja, terutama yang berkaitan dengan faktor motivator dalam teori hygiene – motivator Herzberg.

Persepsi Mengenai Dukungan Organisasi juga berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Apabila karyawan menilai bahwa perusahaan telah melakukan kewajibannya kepada karyawan, maka sebagai imbal baliknya karyawan akan bersikap loyal kepada perusahaan, yang ditunjukkan dengan adanya rasa memiliki perusahaan (komitmen afektif). Selain

itu, jika karyawan merasa diperlakukan dengan baik oleh perusahaan, mereka juga akan merasa berhutang dan tidak sepatutnya meninggalkan perusahaan (komitmen normatif) bahkan akan merasa rugi jika harus meninggalkan perusahaan (komitmen kontinyuasi).

Dalam penelitian ini juga ditemukan hubungan positif antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen organisasinya. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih merasa terikat dengan perusahaan, bisa karena timbulnya perasaan memiliki, kewajiban untuk membalas kebaikan perusahaan, maupun karena merasa bahwa di perusahaan sekarang lebih baik dibanding perusahaan lain sebagai tempat untuk bekerja.

Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Keinginan Karyawan untuk Keluar dari Perusahaan berdasarkan hasil penelitian ini adalah negatif. Demikian pula halnya dengan Persepsi Mengenai Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Karyawan untuk Keluar dari perusahaan, namun hubungan tersebut relatif lebih lemah dibandingkan dengan hubungan antara Komitmen Organisasi dan Keinginan Karyawan untuk Keluar dari Perusahaan.

Melalui pengujian kecocokan model, ditemukan bahwa model yang diajukan peneliti sesuai dengan data yang diperoleh di lapangan. Dalam penelitian dapat dibuktikan bahwa Komitmen Organisasi merupakan mediator antara Persepsi Mengenai Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Keinginan Karyawan untuk Keluar dari perusahaan.

Dengan mengacu pada model tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan Persepsi Mengenai Dukungan Organisasi yang tinggi akan memiliki loyalitas yang tinggi pada perusahaan tempatnya bekerja, yang pada akhirnya akan menurunkan keinginannya untuk keluar dari perusahaan. Dalam model ini hubungan antara kepuasan kerja dan Persepsi Mengenai Dukungan Organisasi dengan keinginan

karyawan untuk keluar dari perusahaan lebih signifikan yang tidak langsung, yaitu apabila dimediasi oleh komitmen organisasi.

B. SARAN

Setelah mengetahui hubungan Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Persepsi Mengenai Dukungan Organisasi, dalam mempengaruhi Keinginan Karyawan untuk Keluar dari Perusahaan, maka penulis dapat memberikan beberapa masukan kepada perusahaan sehubungan dengan upaya untuk menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan:

1. Untuk menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi, terkait dengan Persepsi Mengenai Dukungan Organisasi, pihak manajemen perusahaan harus memberikan perhatian pada ketiga aspek penyusun Persepsi Mengenai Dukungan Organisasi. Persepsi Mengenai Dukungan Organisasi dipengaruhi oleh pengalaman yang dimiliki individu dan pengamatan mengenai keseharian organisasi dalam memperlakukan karyawannya. Dalam hal ini, sikap organisasi terhadap ide-ide karyawan, respon terhadap masalah-masalah karyawan, serta perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan dan kesehatan karyawan, merupakan tiga aspek yang menjadi perhatian utama karyawan. Jika Persepsi Mengenai Dukungan Organisasi dapat ditingkatkan, maka diharapkan juga Dalam hal ini sebaiknya pihak manajemen:

- Memberikan penghargaan terhadap kontribusi dan ide-ide karyawan: Mengembangkan sistem penilaian karya yang objektif sehingga karyawan yang berprestasi tinggi dapat dikenali oleh manajemen, penghargaan kepada karyawan tersebut yang besarnya proporsional dengan kontribusi yang diberikannya kepada perusahaan, Penghargaan terhadap karyawan senior

- Memberikan respon terhadap masalah-masalah karyawan: memberikan bantuan materi kepada karyawan yang menjadi korban bencana alam, memberikan dispensasi bagi karyawan yang sedang mengalami musibah,
 - Memberikan perhatian terhadap kesejahteraan dan kesehatan karyawan: program medical check up dan penyuluhan kesehatan secara berkala kepada karyawan, Mengembangkan program asuransi kesehatan, program pemberian pinjaman berbunga rendah bagi karyawan yang membutuhkan, Program persiapan masa pension, Komitmen terhadap kesehatan dan keselamatan kerja karyawan, Mendukung pengembangan dan operasional koperasi karyawan, Penyediaan kantin bagi karyawan
2. Untuk pengembangan penelitian, sebaiknya juga diteliti pengaruh dari faktor-faktor eksternal lain yang mungkin mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, misalnya ketebatasan alternatif lapangan kerja, kompensasi, iklim organisasi, kepemimpinan, lingkungan organisasi dan budaya organisasi.