

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

5.1 Simpulan

Hasil penelitian pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* yang telah dilakukan penulis di Concordia Resto dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap *turnover intention* di Concordia Resto. Indikator dengan pengaruh tertinggi adalah keterlibatan dalam pekerjaan, di mana karyawan merasa bertanggung jawab dan memiliki peluang belajar. Ini mengurangi keinginan pindah karena karyawan puas dengan pekerjaannya. Indikator terendah adalah gaji, dimana kepuasan rendah. Meski skornya tidak beda signifikan, pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di Concordia Resto bisa dianggap tinggi. Kepuasan kerja di sini dapat menurunkan *turnover intention* secara negatif dan signifikan. Upaya meningkatkan kepuasan kerja di perusahaan ini tampaknya efektif dalam mengurangi keinginan karyawan untuk pindah, sehingga *turnover intention* dapat berkurang.
2. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di Concordia Resto. Indikator dengan pengaruh tertinggi adalah komitmen afektif, di mana karyawan merasa terikat emosional dengan perusahaan dan merasa menjadi bagian penting. Hal ini mengurangi keinginan untuk pindah kerja. Namun, komitmen normatif memiliki dampak lebih rendah, menunjukkan karyawan kurang merasa tekanan moral untuk berkomitmen. Upaya membangun komitmen organisasi di Concordia Resto tergolong baik, mengurangi *turnover intention*. Kesimpulannya, komitmen organisasi berpengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention*.
3. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di Concordia Resto. Sebaliknya secara parsial, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di Concordia Resto. sedangkan, komitmen organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap terhadap *turnover intention* di Concordia Resto. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan tidak akan mengundurkan diri dari perusahaan

bukan karena adanya kepuasan kerja namun dikarenakan adanya komitmen organisasi yang dirasakan karyawan Concordia Resto.

5.2 Implikasi

Implikasi penelitian ini semakin kompleks dalam konteks perbedaan generasi di Concordia Resto, khususnya tingkat turnover yang lebih tinggi pada generasi Z. Langkah-langkah yang diusulkan perlu mempertimbangkan karakteristik unik dari setiap generasi. Generasi Z cenderung cari fleksibilitas dan kesempatan berkontribusi, sementara generasi lain nilai stabilitas. Dalam komitmen organisasi, Generasi Z ingin terlibat dalam keputusan, sementara generasi lain menghargai stabilitas. Dalam kepemimpinan dan penghargaan, diperlukan strategi bervariasi, sesuai preferensi masing-masing generasi. Generasi tua harap penghargaan formal, Generasi Z respon positif pada umpan balik dan peluang pengembangan.

Pentingnya pengembangan keterampilan tidak boleh diabaikan. Generasi Z memiliki minat kuat dalam keterampilan digital, namun perusahaan juga harus memperhatikan kebutuhan pengembangan keterampilan generasi lain. Dengan mengadaptasi strategi kepuasan kerja, komitmen organisasi, pengembangan keterampilan, kepemimpinan, dan penghargaan, Concordia Resto dapat mengurangi turnover dan mempertahankan karyawan generasi Z yang komitmen, sambil tetap memperhatikan kebutuhan generasi lain dalam lingkungan kerja yang inklusif.

5.3 Saran

Penelitian ini mendapatkan beberapa temuan, sehingga penulis akan merekomendasikan beberapa saran mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* sebagai berikut:

1. Hasil penelitian pada kepuasan kerja terdapat skor paling rendah pada dimensi gaji yang diberikan Concordia Resto. Sehingga, untuk mengatasi ketidakpuasan karyawan terhadap gaji, perusahaan dapat melakukan evaluasi kebijakan penggajian dan memberikan kenaikan gaji berdasarkan kinerja. Dorong komunikasi terbuka mengenai gaji dan manfaat perusahaan, serta sediakan program pengembangan keterampilan untuk meningkatkan nilai karyawan. Melakukan pertimbangan akan insentif,

bonus, dan manfaat non-moneter sebagai penghargaan atas kontribusi karyawan yang luar biasa. Lakukan survei kepuasan karyawan secara berkala dan perbaiki budaya perusahaan agar karyawan merasa dihargai dan diakui. Dengan upaya ini, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan karyawan terutama akan gaji.

2. Hasil penelitian pada komitmen organisasi terdapat skor paling rendah pada dimensi komitmen normatif, untuk mengatasi hal tersebut transparansi dan komunikasi dengan mengartikulasikan nilai-nilai di Concordia Resto kepada karyawan. Selain itu, budaya organisasi yang inklusif dan partisipatif perlu dilakukan dengan memberikan ruang bagi karyawan untuk berkontribusi, berbagi ide, dan merasa didengar. Kemudian, Concordia Resto perlu mengembangkan program penghargaan dan pengakuan yang efektif untuk menghargai dan memotivasi karyawan yang berkomitmen. Terakhir, memperkuat kepemimpinan yang inspirasional dan memberikan teladan positif agar karyawan merasa terhubung dan termotivasi untuk mengadopsi nilai-nilai Concordia Resto.
3. Hasil penelitian pada *turnover intention* indikator tertinggi terdapat pada aspek keinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik dan berhenti bekerja. Oleh sebab itu, saran untuk Concordia Resto adalah mendukung dan menyediakan program supaya karyawan merasa berkembang, memberikan lebih banyak tanggungjawab yang sesuai dengan minat karyawan dengan melakukan *rolling* untuk posisi kerja karyawan, serta memberikan fleksibilitas untuk karyawan. Selain itu, untuk mengurangi keinginan karyawan untuk berhenti bekerja Concordia Resto juga dapat menerapkan sistem *work life balance* untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan Concordia Resto.