

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap pegawai pada sebuah Bank Perkreditan Rakyat di Kota Bandung untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel *moderating*, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran kepuasan kerja pada sebuah Bank Perkreditan Rakyat di Kota Bandung berada pada kategori tinggi. Hal ini berdasarkan skor kriteria yang berada pada sebuah kategori kriteria tinggi. Indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Indikator pekerjaan itu sendiri merupakan indikator yang memberikan skor paling besar dalam variabel kepuasan kerja pada sebuah Bank Perkreditan Rakyat di Kota Bandung. Pegawai pada sebuah Bank Perkreditan Rakyat di Kota Bandung cenderung merasa puas akan pekerjaannya yang menantang sehingga memberi peluang untuk belajar agar dapat mempersiapkan kemajuan dimasa yang akan datang.
2. Gambaran komitmen organisasi pada sebuah Bank Perkreditan Rakyat di Kota Bandung berada pada kategori tinggi. Hal ini berdasarkan skor kriteria yang berada pada sebuah kategori kriteria tinggi. Indikator komitmen organisasi dalam penelitian ini terdiri dari komitmen afektif, komitmen normative, dan komitmen berkelanjutan. Indikator komitmen afektif merupakan indikator yang memberikan skor paling besar dalam variabel komitmen organisasi. pada sebuah Bank Perkreditan Rakyat di Kota Bandung. Pegawai pada sebuah Bank Perkreditan Rakyat di Kota Bandung cenderung percaya akan tujuan organisasinya.

3. Gambaran *turnover intention* pada sebuah Bank Perkreditan Rakyat di Kota Bandung pada kategori sedang. Hal ini berdasarkan skor kriteria sedang. Indikator *turnover intention* dalam penelitian ini terdiri dari Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thought of quitting*), Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*), Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*). Indikator Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*) merupakan indikator yang memberikan skor paling besar dalam variable *turnover intention*. Pegawai pada sebuah Bank Perkreditan Rakyat di Kota Bandung cenderung mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan lain. Artinya kemungkinan pegawai akan keluar dari perusahaan jika sudah mendapatkan lowongan pekerjaan yang lebih baik.
4. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention* pada sebuah Bank Perkreditan Rakyat di Kota Bandung. Yang artinya apabila kepuasan kerja meningkat maka tingkat *turnover intention* menurun.
5. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa komitmen organisasi merupakan variabel moderasi yang memperkuat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada sebuah Bank Perkreditan Rakyat di Kota Bandung. Kemudian dari hasil penelitian juga menyatakan bahwa kepuasan kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) berpengaruh secara Bersama-sama terhadap *turnover intention*.

5.2.Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variable *moderating*. Pada kesempatan ini, peneliti akan mengemukakan beberapa saran sehubungan dengan penelitian yang dilakukan. Adapun saran yang diberikan antara lain:

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai kepuasan kerja, indikator gaji dan pengawasan memberikan skor paling rendah. Maka dari itu, penulis menyarankan pada sebuah Bank Perkreditan Rakyat di Kota Bandung untuk memberikan insentif yang sesuai dengan hasil kerja pegawai sebagai imbalan dan penghargaan pegawai sudah bekerja keras. Selanjutnya dalam pengawasan agar pegawai lebih didengarkan lagi saat memberikan saran, kritik, dan pendapat pegawai. Karena jika pegawai dilibatkan dalam pengambilan keputusan pegawai merasa lebih dihargai ditempat kerja.
2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai *turnover intention*, indikator Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*) memberikan skor paling tinggi. pegawai pada sebuah Bank Perkreditan Rakyat di Kota Bandung cenderung mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan lain. Artinya jika pegawai sudah mendapatkan lowongan pekerjaan lain yang lebih baik, pegawai akan meninggalkan perusahaan. Hal tersebut merupakan ancaman bagi perusahaan. Sehingga disarankan bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.
3. Berdasarkan tanggapan responden mengenai komitmen organisasi, indikator komitmen berkelanjutan memberikan skor paling rendah. Pegawai cenderung tidak merasa rugi jika meninggalkan organisasi saat ini. Dalam hal ini, penulis menyarankan untuk melibatkan dan mempercayai pegawai saat pengambilan keputusan. Hal tersebut membuat pegawai merasa bagian dari sebuah organisasi. Sehingga pegawai akan berkomitmen kepada organisasi.
4. Peneliti juga mengajukan saran yang dapat dilakukan peneliti selanjutnya dengan *variable independent* yang berbeda, agar didapatkan hasil yang akurat mengenai pengaruh variabel lain terhadap *turnover intention*.