

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan pembahasan, maka diambil simpulan:

Nilai koefisien kepuasan kerja yakni bernilai negatif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja meningkat maka *turnover intentions* akan menurun dengan asumsi variabel keadilan organisasional dan budaya organisasional tetap. Artinya kepuasan yang dirasakan oleh karyawan hotel saat ini akan mengurangi niat untuk *turnover*.

Berdasarkan pada variabel kepuasan kerja menunjukkan pernyataan yang paling dominan yang menjawab sangat baik yaitu pernyataan karyawan harus menguasai materi yang di ajarkan dan pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan dengan nilai tingkat capaian responden 80.2%. Artinya saat ini karyawan hotel sudah mengetahui dengan tugasnya masing-masing hal ini dikarenakan mereka dari awal sudah diberikan pelatihan dan pengetahuan tentang profesi yang mereka kerjakan saat ini sehingga karyawan tau atau menguasai dengan pekerjaan.

Hal tersebut membuktikan bahwa masih ada karyawan yang puas terhadap pekerjaannya tetapi berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaannya sebagai karyawan. Hal tersebut mengembangkan pernyataan Robbins (2006) bahwa kepuasan kerja memang dihubungkan negatif dengan keluarnya karyawan, tetapi faktor-faktor lain seperti pasar kerja, kesempatan kerja alternatif dan panjangnya masa kerja merupakan kendala penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada.

Nilai koefisien keadilan organisasional yakni bernilai negatif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila keadilan organisasional meningkat maka *turnover intentions*(Y) akan menurun dengan asumsi variabel kepuasan kerja dan budaya organisasi tetap. Artinya keadilan organisasional

yang diterapkan pada hotel saat ini sudah bagus terhadap karyawan sehingga akan mengurangi niat karyawan untuk keluar dari hotel.

Berdasarkan pada variabel keadilan organisasional menunjukkan pernyataan yang paling dominan yang menjawab baik yaitu pernyataan Prosedur dalam pengambilan keputusan adalah adil. Artinya prosedur yang diterapkan pemilik hotel kepada karyawan dalam pengambilan suatu keputusan sudah adil.

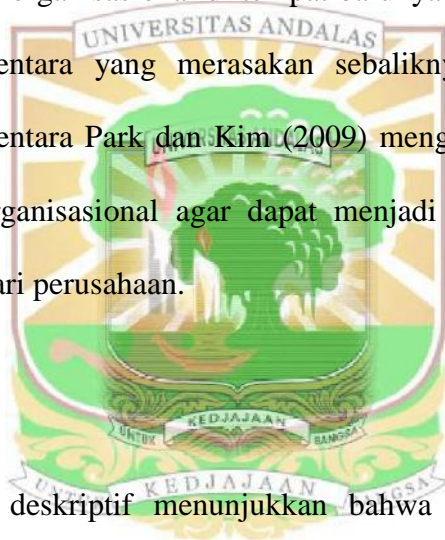
Keadilan yang diterima pekerja di tempat kerja dapat mempengaruhi keinginan untuk melakukan *turnover*. Sugianto (2011) menemukan bahwa variabel keadilan distributif dan keadilan prosedural memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap *turnover intentions* karyawan. Keadilan prosedural dan keadilan distributif juga memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap *turnover intentions* pada penelitian yang dilakukan Rokhman (2011).

Namara (2013) menemukan variabel keadilan distributif dan keadilan prosedural memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions* sedangkan keadilan interaksional memiliki hubungan yang negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intentions*, hal ini berarti tingginya tingkat keadilan organisasional yang dirasakan karyawan akan menurunkan tingkat *turnover intentions* pada karyawan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Putra (2014) yang berjudul pengaruh keadilan organisasi pada kepuasan kerja dan *turnover intentions* karyawan BPR di Kabupaten Tabanan menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan pada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Muhammad dan Fajrianti (2013) membuktikan bahwa keadilan organisasi memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions*

Nilai koefisien budaya organisasional yakni bernilai negatif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila budaya organisasional meningkat maka *turnover intentions* akan menurun dengan asumsi

variabel kepuasan kerja dan keadilan organisasional tetap. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan budaya organisasional maka semakin rendah keinginan ekspatriat untuk keluar dari organisasinya. Demikian pula sebaliknya apabila ekspatriat merasa bahwa penerapan budaya organisasional kurang baik maka hal tersebut akan meningkatkan keinginan mereka untuk keluar dari organisasi.

Penjelasan tentang hal ini diuraikan oleh Granrose dan Portwood (1987) yang menyatakan bahwa ekspatriat yang menerima kenyataan bahwa kondisi individualnya berkesesuaian dengan budaya organisasional di tempat barunya memperlihatkan kecenderungan bertahan di organisasi sementara yang merasakan sebaliknya, cenderung memperlihatkan keinginan untuk keluar. Sementara Park dan Kim (2009) menganjurkan tentang tugas manajer untuk memahami budaya organisasional agar dapat menjadi pengetahuan yang tepat untuk menahan kepergian pekerja dari perusahaan.



5.2 Implikasi

Berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa pada variabel kepuasan kerja pernyataan yang paling sedikit menjawab baik yaitu pernyataan gaji sudah sesuai dengan yang saya harapkan dengan tingkat capaian responden 62%. Artinya tidak semua karyawan puas dengan gaji yang di dapatkan, masih banyak karyawan yang mengatakan bahwa gaji yang mereka peroleh tidak sesuai dengan harapan.

Maka pihak manajemen lebih harus memperhatikan dan memperbaiki yaitu dengan meningkatkan upah/gaji dan insentif sesuai dengan biaya hidup karyawan dan skala upah atau gaji yang umum berlaku agar dapat menarik dan mempertahankan serta meningkatkan motivasi karyawan perlu meningkatkan nilai insentif kepada para karyawannya yang dapat berupa

tunjangan untuk anak dan istri bagi yang sudah berkeluarga dan juga tunjangan transportasi sehingga dapat menambah nilai kompensasi yang diterima karyawan dan akan membuat mereka bersemangat untuk bekerja lebih baik agar terus berprestasi dan mencapai kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan pada variabel keadilan organisasional menunjukkan pernyataan yang paling dominan yang menjawab baik yaitu pernyataan prosedur dalam pengambilan keputusan adalah adil dengan tingkat pencapaian 78.8%. Artinya prosedur yang diterapkan pemilik hotel kepada karyawan dalam pengambilan suatu keputusan sudah adil. Sedangkan pernyataan yang paling sedikit menjawab baik yaitu pernyataan selalu mendapat informasi dari hotel ini, meskipun baik maupun jelek. Artinya tidak semua karyawan yang mengetahui dengan informasi tentang hotel tersebut.

Berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa pada variabel budaya organisasional pernyataan yang paling sedikit menjawab baik yaitu pernyataan pimpinan mengembangkan strategi dan prosedur untuk implementasi layanan masyarakat yang efektif dengan tingkat capaian responden 68.4%. Maka dari itu pihak pimpinan hotel harus mengembangkan strategi yang sudah ada terutama mengenai pelayanan, karena hotel hal yang sumber utama adalah jasa layanan. Bahwa Strategi sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi pencapaian tujuan, karena strategi memberikan arah tindakan, dan cara bagaimana tindakan tersebut harus dilakukan agar tujuan yang diinginkan tercapai.

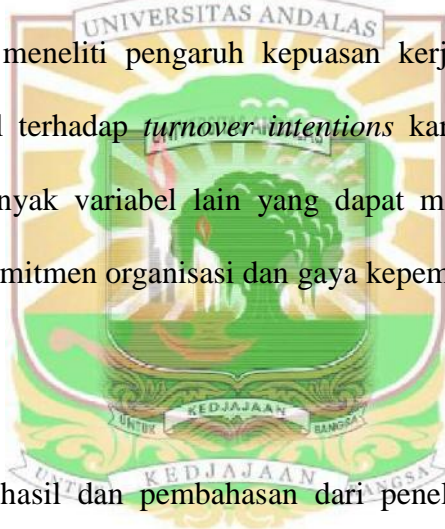
Melalui strategi yang tepat, maka diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik yang sesuai dengan keinginan masyarakat. Bagi Staff Hotel disarankan apabila seorang staff hotel ketika berada di area hotel untuk tetap senyum sehingga memberikan kesan sopan dan ramah apabila berpapasan dengan tamu. Dan bagi marketing department, alangkah baiknya

apabila dapat mengimbangi demand berdasarkan trend karena penulis yakin konsumen pun akan tertarik pada hal yang sedang trend di masa kini.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berikut keterbatasan penelitian dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Sampel dari penelitian ini hanya terbatas pada karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru saja, akan lebih baik jika sampel yang diambil meliputi beberapa Hotel yang ada di Pekanbaru, sehingga hasil penelitian dapat dalam ruang lingkup yang lebih luas.
- b. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh kepuasan kerja, keadilan organisasional dan budaya organisasional terhadap *turnover intentions* karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru. Masih banyak variabel lain yang dapat memengaruhi *turnover intentions* karyawan misalnya komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan.



5.4 Saran

Setelah melihat dari hasil dan pembahasan dari penelitian serta kajian dari tinjauan literatur, maka peneliti melihat perlu memberikan beberapa saran untuk kemajuan kedepannya dan berguna untuk berbagai pihak sebagai berikut :

- a. Metode pengumpulan data hanya menggunakan kuesioner, sehingga kemungkinan datanya hanya bersifat subyektif, akan lebih baik ditambahkan dengan metode wawancara sehingga hasil penelitian yang di dapatkan lebih sempurna.

Bagi penelitian lain yang hendak melakukan penelitian terkait *turnover intentions* di diharapkan dapat mengembangkan penelitian serta menambahkan kekurangan pada penelitian ini , sehingga dapat menambah wawasan tentang variabel yang dapat mempengaruhi *turnover intentions*.