BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memperoleh bukti terkait pengaruh *work values* dan *organizational commitment* pada generasi X dan generasi Y terhadap *turnover intention* (studi pada Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk kantor cabang di Sumatera Barat). Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. *Work Values* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Commitment*. Hal ini menunjukkan bahwa *organizational commitment* yang sangat penting karena memainkan peran kunci dalam mempengaruhi tanggapan afektif karyawan di tempat kerja. Kemunduran *work values* dari karyawan mengakibatkan kemunduran *organizational commitment* menunjukkan bahwa *work values* berkontribusi secara signifikan terhadap *organizational commitment.*
2. *Organizational commitment* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention.* Jika komitmen karyawan dengan organisasi tinggi dan karyawan sepenuhnya terlibat untuk mencapai tujuan organisasi maka karyawan akan termotivasi dan menjaga entitas mereka dalam organisasi. Namun jika komitmen karyawan rendah maka mereka tidak termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi atau bahkan meninggalkan organisasi.

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

3. *Work Values* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work values* karyawan maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention*. Artinya, karyawan yang memiliki tingkat *work values* yang rendah maka keinginan untuk meninggalkan organisasi tinggi dan sebaliknya.
4. Terdapat pengaruh signifikan antara pengaruh *work values* terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *organizational commitment* pada generasi X dan generasi Y. Hal ini membuktikan bahwa variabel *organizational commitment* memediasi pengaruh *work value* terhadap *turnover Intention*. Nilai total pengaruh *work value* terhadap *turnover intention* menjadi lebih besar melalui *organizational commitment* berarti *organizational commitment* meningkatkan pengaruh *work value* terhadap *turnover intention*.

5a. Terdapat perbedaan *work value* antara generasi X dan generasi Y. Artinya, pada penelitian ini terdapat adanya perbedaan yang signifikan antara umur seorang karyawan dengan *work values*. Generasi X memiliki *work values* yang lebih tinggi dibandingkan dengan generasi Y.

5b. Terdapat perbedaan *organizational commitment* antara generasi X dan generasi Y. Generasi Y memiliki *organizational commitment* yang lebih rendah dibandingkan generasi X.

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

5.2 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terhadap tingkat *turnover intention* karyawan di suatu perusahaan. Dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa *work values* berpengaruh signifikan terhadap *organizational commitment*, *organizational commitment* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, *work values* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, pengaruh signifikan antara pengaruh *work values* terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *organizational commitment* pada generasi X dan generasi Y, dan terdapat perbedaan *work values* dan *organizational commitment* antara generasi X dan generasi Y.

Bagi organisasi, penelitian ini dapat dijadikan salah satu pertimbangan dan sumber informasi untuk bahan evaluasi bahwa terdapat perbedaaan karakteristik yaitu *work values* dan *organizational commitment* antara genrasi X dan generasi Y di lingkungan kerja yang dapat mengakibatkan terjadinya *turnover intention* dalam organisasi. Sehingga untuk mengurangi *turnover intention* pada pegawai maka dapat ditingkatkan *organizational commitment* untuk meningkatkan *work values* pegawai. Adapun beberapa cara yang dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan *work values* karyawan adalah dengan pemberian umpan balik yang baik, keamanan dalam bekerja, waktu dalam bekerja yang nyaman, informasi yang jelas, gaji yang sesuai dengan kinerja karyawan, pengakuan atas prestasi karyawan, supervisor yang mendukung karyawan dalam bekerja, hubungan dengan rekan kerja yang baik, memberikan pekerjaan yang menarik dan

menantang sehingga dapat meningkatkan kemampuan karyawan, dan memebrikan pembelajaran terus menerus.

Sedangkan untuk meningkatkan komitmen dari karyawan maka organisasi harus melakukan hal-hal seperti mejadikan karyawan tersebut merasa dilibatkan dan dihubungkan dengan organisasi, mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan dalam organisasi, adanya rasa kewajiban karyawan untuk tetap bertahan di dalam organisasi tersebut, dan adanya rasa memiliki karyawan terhadap organisasi, sehingga karyawan memberikan dukungan agar tercapainya nilai-nilai dan tujuan dari organisasi.

Pada penelitian ini terdapat perbedaan *work values* dan *organizational commitment* dari generasi X dan generasi Y. Generasi X memiliki *work values* dan *organizational commitment* yang lebih tinggi dibandingkan dengan generasi Y, sehingga tingkat *turnover intention* pada generasi X lebih rendah dibandingkan dengan karyawan generasi Y. Sehingga bagi organisasi harus lebih memperhatikan *work values* dan *organizational commitment* karyawan generasi Y karena seperti karakteristik dari generasi Y bahwa memiliki sifat yang lebih nyaman dengan perubahan, mengutamakan keamanan dalam bekerja, mencari tantangan dalam bekerja, dan selalu mencari peluang baru pekerjaan yang lebih baik, selain itu juga generasi Y memiliki sifat yang lebih optimis. Hal ini dapat menjadi acuan bagi organisasi bahwa keinginan karyawan generasi Y untuk keluar dari organisasi dan mencari pekerjaan lain yang dianggap baik lebih besar dibandingkan genrasi X.

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

5.3 Keterbatasan Penelitian

Selama proses penelitian, penulis menyadari bahwa hasil penelitian ini tidak sempurna dan memiliki banyak keterbatasan yang mungkin berpengaruh terhadap hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, diharapkan peneliti selanjutnya dapat lebih memperhatikan keterbatasan tersebut untuk penelitian di masa mendatang. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

A. Peneliti hanya menganalisis pengaruh langsung dari dua variabel yait *work values* dan *organizational commitment* terhadap *turnover intention*, serta pengaruh tidak langsung antara *work values* terhadap *turnover intention* melalui *organizational commitment*. Sedangkan masih ada variabel lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* yang belum dibahas dalam penelitian.

B. Penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai Bank Rakyat Indonesia (BRI) di tiga kantor cabang yaitu Pasaman Barat, Padang Panjang, dan Bukittinggi yaitu sebanyak 109 responden pada generasi X dan generasi Y

C. Objek yang diteliti pada penelitian ini hanya tiga kantor cabang Bank Rakyat Indonesia (BRI) di Sumatera Barat.

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

5.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, saran bagi akademisi dan praktisi yang akan melakukan penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan pada penilitian selanjutnya untuk dapat menambahkan variabel yang dapat mempengaruhi *turnover intention* yang tidak diteliti

dalam penelitian ini, seperti kepuasan kerja, tingkat pendidikan, lama kerja, budaya perusahaan, keikatan terhadap organisasi dan sebagainya.

2. Diharapkan untuk mengganti sampel atau menambah jumlah sampel yang menjadi responden sehingga hasil penelitian lebih baik lagi.
3. Diharapkan pada penelitian selanjutnya melakukan pengujian pada karyawan disuatu organisasi yang berbeda.

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA