

BAB V

PENUTUP

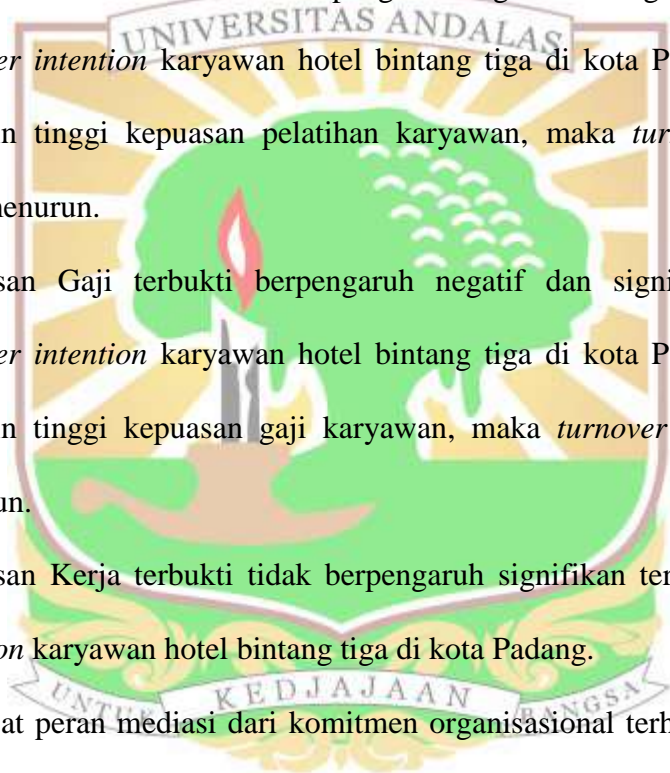
5.1 Kesimpulan

Aset yang sangat penting dan sangat berarti bagi organisasi sekarang bukanlah hanya dari segi fisik saja, seperti keuangan dan sumber daya fisik lainnya, melainkan juga modal manusia (*human capital*). *Turnover intention* bisa menjadi halangan bagi organisasi untuk dapat mencapai tujuan strategis yang dinginkannya. Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa kepuasan pelatihan, kepuasan gaji, dan kepuasan kerja, komitmen organisasional merupakan faktor – faktor yang sangat penting yang bisa memprediksi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini semakin memperkuat teori yang sudah ada sebelumnya, maka pada penelitian ini didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan Pelatihan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan hotel bintang tiga di kota Padang. Artinya, semakin tinggi kepuasan pelatihan karyawan, maka akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan.
2. Kepuasan gaji terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan hotel bintang tiga di kota Padang. Artinya, semakin tinggi kepuasan gaji karyawan, maka akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan.
3. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan hotel bintang tiga di kota Padang.

Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka *turnover intentions* akan menurun.

4. Komitmen organisasional terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan hotel bintang tiga di kota Padang. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasional karyawan, maka akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan.
5. Kepuasan Pelatihan terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan hotel bintang tiga di kota Padang. Artinya, semakin tinggi kepuasan pelatihan karyawan, maka *turnover intention* akan menurun.
6. Kepuasan Gaji terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan hotel bintang tiga di kota Padang. Artinya, semakin tinggi kepuasan gaji karyawan, maka *turnover intention* akan menurun.
7. Kepuasan Kerja terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan hotel bintang tiga di kota Padang.
8. Terdapat peran mediasi dari komitmen organisasional terhadap hubungan pengaruh dari kepuasan pelatihan terhadap *turnover intention* karyawan hotel bintang tiga di kota Padang. Artinya, semakin tinggi kepuasan pelatihan karyawan, maka *turnover intention* akan menurun dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi.
9. Terdapat peran mediasi dari komitmen organisasional terhadap hubungan pengaruh dari kepuasan gaji terhadap *turnover intention* karyawan hotel



bintang tiga di kota Padang. Artinya, semakin tinggi kepuasan gaji karyawan, maka *turnover intention* akan menurun dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi.

10. Terdapat peran mediasi dari komitmen organisasional terhadap hubungan pengaruh dari kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan hotel bintang tiga di kota Padang. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka *turnover intention* akan menurun dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi.

5.2 Implikasi Manajerial

1. Kepuasan Pelatihan

Perusahaan perlu untuk memperhatikan kepuasan pelatihan, dan tingkat keterlibatan kerja karyawannya, karena hal tersebut merupakan hal yang sangat penting dan telah dikonfirmasi dalam penelitian ini. Tujuannya adalah untuk sebisa mungkin meningkatkan tingkat retensi karyawan yang bertalenta (*top talent*). Selain itu juga perusahaan perlu untuk mendesain program pelatihan yang cocok bagi karyawannya, sehingga nanti akan berdampak positif bagi perusahaan. Penelitian ini juga menawarkan model bagi manajer SDM untuk membantu mereka dalam meminimalkan tingkat *turnover* dan meningkatkan komitmen organisasional para karyawannya.

2. Kepuasan Gaji

Perusahaan perlu untuk memperhatikan kepuasan gaji karyawan hal ini dapat dilakukan melalui meningkatkan nilai gaji dan memberikan

tunjangan yang sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan karyawan, memberikan penghargaan berupa insentif, dalam melakukan sistem penggajian, hendaknya dilakukan secara adil, maksudnya yaitu gaji yang dibayarkan sesuai dengan kompetensi, keahlian dan pekerjaan (Internally Equitable) dan mempunyai nilai kompetitif di pasar (Externally Equitable).

3. Kepuasan Kerja

Perusahaan perlu untuk memperhatikan kepuasan kerja. Sebagian karyawan mengharapkan sikap pimpinan sebagai teman dan bersahabat, memberikan penghargaan atas hasil kerja yang dicapai, bijaksana dalam bertindak dan mendorong bawahan untuk maju, mendengarkan pendapat bawahan. Kepuasan kerja akan meningkat apabila hal ini diaplikasikan dalam kegiatan kerja sehari-hari. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya melalui pendidikan formal. Perusahaan juga dapat memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mengembangkan ide dalam menyelesaikan pekerjaannya. Praktek dan kebijakan promosi yang dilakukan perusahaan hendaknya bersifat adil bukan berdasarkan like and dislike, karena promosi memberikan peningkatan pribadi, tanggung jawab dan status. Individu yang merasa bahwa keputusan promosi yang telah ada berlaku dengan baik akan berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya.

4. Komitmen Organisasional

Untuk meningkatkan komitmen karyawan perusahaan perlu untuk terus mengelola dan mengembangkan bentuk-bentuk lain dari penghargaan dan

pengakuan yang menjadi indikator paling tinggi dalam penelitian ini. Dengan mengembangkan sistem penghargaan yang tepat sesuai basis kinerja karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan penelitian, antara lain:

1. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah hanya menggunakan 3 variabel independen yaitu kepuasan pelatihan, kepuasan gaji, dan kepuasan kerja. Masih banyak variabel lain yang bisa diteliti untuk penelitian selanjutnya terkait dengan *turnover intention* karyawan hotel bintang tiga di kota Padang.
2. Pengambilan data dalam penelitian ini hanya menggunakan angket atau kuesioner tanpa terlibat langsung dalam wawancara sehingga kemungkinan besar informasi yang disampaikan responden rentan terhadap informasi yang bias.
3. Karena keterbatasan yang dimiliki oleh penulis, dalam penelitian ini penelitian hanya menggunakan 3 hotel bintang tiga di kota Padang sebagai sampel.

5.4 Saran

Dalam penelitian ini, peneliti memiliki saran untuk penelitian selanjutnya. Antara lain :

1. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel independen lainnya, seperti keamanan kerja, tanggung jawab, kesempatan karir dan lain-lain.

2. Dalam proses pengambilan data, disarankan tidak menggunakan metode *online*. Penelitian hendaknya dilakukan langsung kepada karyawan-karyawan hotel untuk diisi dan perlunya melakukan wawancara secara langsung dengan responden dalam pengisian kuisoner sehingga jawaban kuisoner lebih akurat dan mencerminkan jawaban yang sebenarnya.
3. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan menggunakan sampel karyawan yang lebih banyak lagi agar semakin baik dan lebih representatif. Proses perizinan untuk menyebarkan kuesioner ke hotel-hotel harus dilakukan dari jauh-jauh hari dan memerlukan persiapan yang matang.

