

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang sudah dijelaskan dalam bab sebelumnya mengenai variabel kepuasan kerja, motivasi intrinsik, hubungan dengan rekan kerja, dan niat berpindah, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. H1: Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Niat Berpindah

Hasil pengujian atas hipotesis tersebut dapat diterima karena berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, terlihat bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah pada karyawan di Perusahaan Kabupaten Bojonegoro.

2. H2: Motivasi intrinsik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Niat Berpindah

Hasil pengujian atas hipotesis tersebut dapat diterima karena berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, terlihat bahwa motivasi intrinsik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah pada karyawan di Perusahaan Kabupaten Bojonegoro.

3. H3: Hubungan dengan Rekan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Niat Berpindah

4. Hasil pengujian atas hipotesis tersebut dapat diterima karena berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, terlihat bahwa hubungan dengan rekan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah pada karyawan di Perusahaan Kabupaten Bojonegoro.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam proses penelitian yang telah dilakukan, masih terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Penelitian ini mungkin hanya mencakup karyawan di Perusahaan Kabupaten Bojonegoro, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat secara langsung diterapkan pada konteks perusahaan lain atau pada populasi karyawan di wilayah atau industri yang berbeda.
2. Penelitian ini mungkin tidak mempertimbangkan atau mengontrol semua variabel yang mungkin memengaruhi niat berpindah karyawan, seperti faktor eksternal (misalnya, kondisi pasar kerja lokal) atau faktor personal (misalnya, preferensi karier individu).

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti, terdapat beberapa masukan dan saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya, maupun untuk perusahaan sebagai berikut:

1. Untuk Perusahaan Kabupaten Bojonegoro
 - a. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah karyawan. Untuk itu Perusahaan di Kabupaten Bojonegoro harus

melakukan survei secara berkala untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan dan peluang pengembangan kepada karyawan. Perusahaan dapat memberikan peluang bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya dengan menyediakan program pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan individu maupun kebutuhan perusahaan secara keseluruhan. Pelatihan dapat mencakup keterampilan teknis, manajerial, maupun soft skills yang relevan dengan pekerjaan dan industri. Sehingga dapat meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja dan dapat menurunkan niat berpindah karyawan.

- b. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah karyawan. Untuk itu perusahaan di Kabupaten Bojonegoro dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengeksplorasi ide-ide baru dan bereksperimen dengan solusi kreatif. Pemberian kesempatan ini dapat menginspirasi karyawan untuk mengembangkan ide-ide yang inovatif dan menghasilkan hasil yang menginspirasi. Kesempatan ini dapat diberikan oleh perusahaan melalui penetapan program formal di mana karyawan diundang untuk mengajukan ide-ide inovatif yang didukung dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendorong eksperimen dan kreativitas. Nantinya, hasil pengumpulan ide kreatif dari karyawan dapat diberikan dukungan dan respon yang positif dari manajemen atau atasan. Misalnya dalam hal ini perusahaan dapat mendukung dengan menyediakan ruang kerja bersama, ruang kreativitas, atau area diskusi yang nyaman yang

mendorong kolaborasi dan pertukaran ide, yang mana ide tersebut dapat dipertimbangkan oleh perusahaan. Sehingga dalam hal ini dapat semakin meningkatkan motivasi intrinsik karyawan dan menurunkan niat berpindah karyawan.

- c. Berdasarkan Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga, menunjukkan bahwa hubungan dengan rekan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah karyawan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat membangun sistem penghargaan yang jelas dan transparan untuk mengakui pencapaian dan kontribusi karyawan. Perusahaan harus menetapkan kriteria yang jelas untuk penghargaan, seperti pencapaian individu, kontribusi tim, inovasi, atau peningkatan kinerja. Proses pemilihan penerima penghargaan harus transparan dan adil, dengan karyawan mengetahui bagaimana keputusan diambil dan siapa yang bertanggung jawab atas seleksi tersebut. Hal ini mencegah ketidakpuasan dan meningkatkan kepercayaan karyawan pada sistem penghargaan. Apresiasi ini dapat berupa penghargaan bulanan, penghargaan karyawan mendorong dan menghargai inisiatif karyawan untuk meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja karyawan agar semakin meningkatkan hubungan dengan rekan kerja terutama dengan supervisor atau atasan dan menurunkan niat berpindah karyawan. Perusahaan dapat mengembangkan ide kreatif dari karyawan dengan membuat forum atau sesi khusus di mana karyawan dapat berbagi ide dan berkolaborasi dalam menyelesaikan masalah atau menciptakan solusi baru. Dalam hal ini Perusahaan dapat memberikan

waktu khusus terhadap karyawan dalam forum tersebut untuk mengeksplorasi berbagai ide kreatif tanpa adanya gangguan.

2. Untuk Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian jangka panjang yang melacak perubahan dalam motivasi intrinsik dan niat berpindah karyawan dari waktu ke waktu. Ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana faktor-faktor tersebut berkembang dan berinteraksi seiring waktu.
- b. Peneliti selanjutnya dapat membandingkan motivasi intrinsik dan niat berpindah antara industri atau wilayah geografis yang berbeda untuk melihat perbedaan dan kesamaan dalam faktor-faktor yang mempengaruhinya.

DAFTAR RUJUKAN

- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Pilar : Jurnal Kajian Islam Kotemporer*, 14(1), 15–31.
- Aryamo, E. T., & Kurnianingsih, H. (2023). Pengaruh Inovasi Produk, Kepercayaan Merek, dan Keragaman Produk terhadap Keputusan Pembelian Honda Beat di Surakarta. *Jurnal Maneksi*, 12(2), 368–377.
- Bagis, F., Kusumo, U. I., & Hidayah, A. (2021). Job Satisfaction as a Mediation Variables on the Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment to Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(2), 424–434.
- Cahyaningtyas, A. D., & Yuniarti, V. (2021). Interaksi Sosial Rekan Kerja dengan Intensi Turnover Karyawan. *IDEA : Jurnal Psikologi*, 5(1), 52–64.
- Dewi, R. S., & Nurhayati, M. (2021). The Effect of Career Development on Turnover Intention with Job Satisfaction and Organizational Commitment as Mediators, Study at PT Control Systems Arena Para Nusa . *European Journal of Business and Management Research* , 6(4), 11–18.
- Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja. (2022). Data Perkembangan Indikator Ketenagakerjaan. <https://data.bojonegorokab.go.id/dinas-perindustrian-dan-tenaga-kerja.html@detail=indikator-tenaga-kerja> diakses 11 Desember 2023
- Fadilla, A. R., & Wulandari, P. A. (2023). Literature Review Analisis Data Kualitatif : Tahap Pengumpulan Data. *Mitita Jurnal Penelitian*, 1(3), 34–46.
- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 229–241.
- Fishbach, A., & Woolley, K. (2022). The Structure of Intrinsic Motivation. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9, 339–363.
- Gunawan, K. H., & Febrianti, K. N. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *EBISMEN : Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 2(2), 225–246.
- Hanum, W. F., Khairawati, Marbawi, & Azhar. (2023). The Effect of Job Satisfaction, Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation on The Turnover Intention of Contract Workers dr Fauziah Bireuen Hospital. *Management Research and Behavior Journal*, 3(1), 24–29.

- Hartono, K. O., Herlambangm Toni, & Tyas, W. M. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Darah . *Jurnal Manajemen*, 14(1), 76–82.
- Ketkaew, C., Manglakakeeree, O., & Naruetharadhol, P. (2020). The Interrelationships of Work-Related Factors, Person-Environment Fit, and Employee Turnover Intention. *Cogent Business & Management*, 7(1823580), 1–16.
- Martias, L. D. (2021). Statistika Deskriptif Sebagai Kumpulan Informasi. *FIHRIS: Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 16(1), 40–59.
- Mayasari, E. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Berpindah Bekerja pada Perusahaan Startup. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship*, 11(02), 76–91.
- Mohyi, A. (2021). The Effect of Job Satisfaction on Turnover Intention Through Organizational Commitment as a Mediation . *Asia Pacific Journal of Management and Education (APJME)*, 4(3), 61–75.
- Ningtyas, A. P. A., Purnomo, S. H., & Aswar. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen*, 9(4), 1634–1655.
- Nurfahrani, A., & Armaniah, H. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Madani : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(7), 464–474.
- Putlely, Z., Lesnussa, Y. A., Wattimena, A. Z., & Matdoan, M. Y. (2021). Structural Equation Modeling (SEM) untuk Mengukur Pengaruh Pelayanan, Harga, dan Keselamatan terhadap Tingkat Kepuasan Pengguna Jasa Angkutan Umum Selama Pandemi Covid-19 di Kota Ambon. *Indonesian Journal of Applied Statistics*, 4(1), 1–12.
- Putri, G. C., & Hasanati, N. (2022). Individual and Situational Factors: Literature Review Predictors of Turnover Intention. *American Research Journal of Humanities & Social Science (ARJHSS)*, 05(01), 63–68.
- Rivayanti, D. A., & Fahrati, E. (2023). Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Pendapatan Pedagang Pakaian di Pasar Lama Kota Banjarmasin. *JIEP: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Pembangunan*, 6(1), 18–23.
- Samrong, A., & Wisankosol, P. (2022). Refining Employee Turnover Intention through Organization Development Interventions: An Action Research on Water Filtration Enterprise in Bangkok. *AU-GSB e-Journal*, 15(1), 197–206.
- Santoso, A. B., & Yuliantika, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Intention to Stay (Studi Kasus Pengemudi Gojek di Kota Bandung).

JIMEA : Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi), 6(3), 1407–1423.

- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. In C. Homburg, M. Klarmann, & A. E. Vomberg (Eds.), *Handbook of Market Research* (pp. 1–47). Springer: Cham.
- Setyawati, R. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Tingkat Kepuasan Konsumen. *INOVASI: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Manajemen*, 19(1), 57–63.
- Simanjuntak, M., & Hamimi, U. K. (2019). Penanganan Komplain Dan Komunikasi Word-Of-Mouth. *Jurnal Ilmu Kel. & Kons.*, 12(1), 75–86.
- Sitio, V. S. S. (2021). Analisis Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Panin Dubai Syariah, Tbk Jabodetabek Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(2), 125–135.
- Sofya, N. D., & Hermanto, K. (2021). Analisis Faktor-faktor Munculnya Word of Mouth Mempengaruhi Keputusan Berkuliah di Universitas Teknologi Sumbawa. *Performa : Media Ilmiah Teknik Industri*, 20(2), 77–84.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryaputri, A., Damayanti, A., Waskita, D., Irawan, M. E., Irawan, R., & Hadi, A. S. (2021). Faktor - Faktor yang Memengaruhi Niat Mengundurkan Diri Karyawan Generasi Y di Indonesia. *Indonesian Business Review*, 4(1), 145–157.
- Ulfa, R. (2021). Variabel Penelitian dalam Penelitian Pendidikan. *Al-Fathonah : Jurnal Pendidikan Dan Keislaman*, 342–351.
- Wardana, R. H., & Jamal, S. W. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Turnover Intention pada PT. Arina Multikarya Samarinda. *Borneo Student Research*, 1(2), 977–981.
- Widyaputra, I. K. A., & Dewi, A. A. S. K. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Bussan Auto Finance. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(1), 85–104.
- Yuningsih, E., Siboro, P., & Yokanan, R. T. (2023). Pengaruh Promotion, Store Atmosphere, dan Service Quality terhadap Customer Satisfaction di Mediasi oleh Purchase Decision. *INOVASI: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Manajemen*, 19(1), 152–162.
- Zarankin, T. G., & Kunkel, D. (2019). Colleagues and Friends: A Theoretical Framework of Workplace Friendship . *Journal of Organizational Psychology*, 19(5), 156–170.