

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka diajukan beberapa kesimpulan penting yaitu:

1. Transparansi pembayaran berpengaruh positif terhadap niat berpindah kerja pada karyawan yang bekerja di CV Karya Teknologi Jakarta.
2. Transparansi pembayaran berpengaruh positif terhadap dukungan organisasi yang dipersepsikan pada karyawan di CV Karya Teknologi Jakarta.
3. Transparansi pembayaran berpengaruh positif terhadap keadilan organisasional yang dirasakan karyawan di CV Karya Teknologi Jakarta.
4. Dukungan organisasi yang dipersepsikan (POS) berpengaruh positif terhadap niat berpindah kerja pada karyawan CV Karya Teknologi Jakarta.
5. Keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap niat berpindah kerja pada karyawan CV Karya Teknologi Jakarta.
6. Dukungan organisasi yang dirasakan tidak memediasi hubungan antara transparansi pembayaran dengan niat berpindah kerja yang dirasakan karyawan di CV Karya Teknologi Jakarta.
7. Keadilan organisasi memediasi hubungan antara transparansi pembayaran dengan niat berpindah kerja yang dirasakan karyawan di CV Karya Teknologi Jakarta.

5.2 Implikasi

Sejalan dengan uraian kesimpulan yang telah dijelaskan diatas maka diajukan beberapa implikasi praktis penting bagi:

1. Pimpinan instansi harus memberikan pembaruan sesuai yang dijanjikan kepada karyawan sesuai dengan kontrak kerja mereka, dan memberikan jaminan adanya jenjang karir yang menjamin masa depan dan kehidupan seluruh karyawan, hal tersebut penting untuk meningkatkan keterikatan pegawai pada organisasi sehingga mampu mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.
2. Pimpinan instansi diharapkan dapat terus mempertahankan transparansi pembayaran reward karyawan, mengingat hal tersebut penting untuk mendorong meningkatkan nilai keadilan khususnya keadilan distributif dan prosedural di dalam organisasi. Dengan meningkatnya transparansi dan implementasi nilai keadilan dalam organisasi akan dapat mengurangi niat karyawan untuk berpindah ke organisasi lain.
3. Pimpinan instansi diharapkan terus memberikan dukungan kepada setiap karyawan. Dukungan yang diberikan dapat berwujud fisik seperti kelengkapan fasilitas kerja, pendidikan hingga pemberian pelatihan sedangkan dukungan non fisik dapat dalam bentuk pujian dan motivasi. Ketika persepsi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan semakin kuat maka akan mendorong meningkatnya konitmen karyawan pada organisasi sehingga akan menurunkan keinginan mereka untk berpindah ke organisasi lain.

5.3 Keterbatasan dan Saran

Peneliti menyadari bahwa penelitian yang telah diselesaikan saat ini masih memiliki sejumlah keterbatasan yang harus diperbaiki oleh peneliti dimasa mendatang yaitu:

1. Penelitian saat ini dilakukan pada perusahaan swasta, sehingga diharapkan bagi peneliti di masa medatang untuk menggunakan perusahaan atau instnsi yang dikelola oleh pemerintah, BUMN dan corporate yang dikelola oleh asing melalui sistem join venture.
2. Pada penelitian ini model analisis menggunakan variabel mediasi (intervening), hasil yang diperoleh belum cukup akurat, sehingga mendorong peneliti untuk menyarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel moderasi yaitu budaya dan iklim organisasi.
3. Ukuran sampel yang menjadi unit analisis saat ini adalah seluruh personil CV Karya Teknologi Abadi, sehingga di dalam pengambilan sampel direksi atau pimpinan perusahaan juga menjadi bagian dari responden, akibatnya terdapat sejumlah jawaban yang bias, oleh sebab itu untuk peneliti selanjutnya diharapkan hanya menggunakan karyawan saja..
4. Ukuran sampel yang digunakan pada riset ini relatif kecil, sehingga mempengaruhi akurasi dan ketepatan hasil penelitian, oleh sebab itu peneliti dimasa mendatang disarankan untuk menggunakan instansi lain yang memiliki ukura sampel yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahsani, R.F., Sunarso, dan Indriastuti, D. R. 2020. "Work Overload, Turn Over Intention, dan Work Family Conflicts pada Pegawai Perbankan Kota Surakarta". *Research Fair Unisri*. Vol.4, No.1, Pp 198-206.
- Allen, D.G., Bryant, P.C. and Vardaman, J.M. (2010), "Retaining talent: replacing misconceptions with evidence-based strategies", *Academy of Management Perspectives*, Vol. 24 No. 2, pp. 48-64,.
- Alterman, V., Bamberger, P., Wang, M., Koopmann, J., Belogolovsky, E. dan Shi, J. (2021), "Sebaiknya tidak diketahui: kerahasiaan gaji, perputaran sukarela karyawan, dan efek pengkondisian keadilan distributif", *Academy of Management Journal*, Vol. 64 No.2, hlm. 482-508
- Andela, M., & Truchot, D. (2017). The impact of distributive and procedural justice on burnout: does it affect French and German teachers differently?. *International Journal of Culture and Mental Health*, 10(3), 276-284.
- Arnold, A., Fulmer, I.S., Sender, A., Allen, D.G. and Staffelbach, B. (2018), "Compensation and pay transparency practices in Switzerland - Survey report 2018 (Issue January)", doi: 10.13140/RG.2. 2.22956.16005
- Blau, PM (1964), *Pertukaran dan Kekuatan dalam Kehidupan Sosial*, Wiley, New York.
- Bol, JC 2011. Penentu dan efek kinerja evaluasi kinerja manajer bias. *Tinjauan Akuntansi* 86 (5):1549-1575
- Bamberger, P. and Belogolovsky, E. (2017), "The dark side of transparency: how and when pay administration practices affect employee helping", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 102 No. 4, pp. 658-671, doi: 10.1037/apl0000184.
- Brigham, KH, Castro, JO dan Shepherd, DA (2007), "Model fit orang-organisasi dari gaya kognitif manajer pemilik dan tuntutan organisasi", *The Service Industrial Journal*, Vol. 5 No.2, hlm. 1042-2587.
- Castilla, E.J. (2015), "Accounting for the gap: a firm study manipulating organizational accountability and transparency in pay decisions", *Organization Science*, Vol. 26 No. 2, pp. 311-333, doi: 10.1287/orsc.2014.0950
- Carmeli, A. dan Weisberg, J. (2006). "Menjelajahi niat turnover di antara tiga professional kelompok karyawan", *Pengembangan Sumber Daya Manusia Internasional*, Vol. 9 No.2, hal. 191-206.
- Colquitt, J.A. (2001), "On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86 No. 3, pp. 386-400, doi: 10.1037//0021-9010.86. 3.386.

- Colella, A., Paetzold, RL, Zardkoohi, A. dan Wesson, MJ (2007), "Mengekspos kerahasiaan pembayaran", *Academy of Management Review*, Vol. 32 No.1, hlm.55-71
- Cullen, ZB dan Perez-Truglia, R. (2018), "Efek yang memotivasi (dan mendemotivasi) dari mempelajari gaji orang lain", *Harvard Business Review*, Oktober, hlm. 1-6
- Dawley, D., Jeffrey, D. H., & Neil, S. B. (2010). Perceived Organizational Support and Turnover Intention: The Mediating Effects of Personal Sacrifice and Job Fit. *The Journal of Social Psychology*, 150(3), 238–257
- Day, N.E. (2011), "Perceived pay communication, justice and pay satisfaction", *Employee Relations*, Vol. 33 No. 5, pp. 476-497, doi: 10.1108/01425451111153862.
- Elangovan, AR (2001), "Penataan penyebab stres, kepuasan, dan komitmen dan niat untuk berhenti: analisis persamaan struktural", *Kepemimpinan dan Pengembangan Organisasi Jurnal*, Vol. 22 No.4, hlm.159-167.
- Eisenberger, R, and Rhoades, L. 2002. Perceived organizational support : A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714.
- Gibson, J. L., Donnelly, J. H., Ivancevich, J. M., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. Singapore: McGraw-Hill
- Griffeth, R., Hom, P. dan Gaertner, S. (2000), "Sebuah meta-analisis anteseden dan berkorelasi pergantian karyawan: pembaruan, tes moderator dan implikasi penelitian untuk milenium berikutnya", *Jurnal Manajemen*, Vol. 26 No.3, hlm.463-488.
- Guo, L., T. Libby, X. Liu, dan Y. Tian. 2019. Dispersi Pembayaran Vertikal, Observabilitas Sesama, dan Kesalahan Pelaporan dalam Pengaturan Penganggaran Partisipatif. *Riset Akuntansi Kontemporer*.
- Harnoto, H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prehallind
- Hom, PW, Lee, TW, Shaw, JD dan Hausknecht, JP (2017), "Seratus tahun teori dan penelitian perputaran karyawan", *Jurnal Psikologi Terapan*, Vol. 102 No.3
- Hulin, C. (1991), "Adaptasi, ketekunan dan komitmen dalam organisasi", dalam Dunnette, MD dan Hough, LM (Eds), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 2nd ed., Vol. 2, Konsultasi Psikolog Press, Palo Alto, CA, hlm. 445-505.
- Kaur, K., & Randhawa, G. (2021). Exploring the influence of supportive supervisors on organisational citizenship behaviours: Linking theory to practice. *IIMB Management Review*, 33(2), 156-165.
- Kim, Y. H., Arunkumar, P., Kim, B. Y., Unithrattil, S., Kim, E., Moon, S. H., ... & Im, W. B. (2017). A zero-thermal-quenching phosphor. *Nature materials*, 16(5), 543-550
- Kinicki, A., & Kreitner, R. (2010). *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill.

- Kurtessis, JN, Eisenberger, R., Ford, MT, Buffardi, LC, Stewart, KA dan Adis, CS (2017), "Persepsi dukungan organisasi: evaluasi meta-analitik dari teori dukungan organisasi", *Journal of Management*, Vol. 43 No.6, hlm. 1854-1884
- Marasi, S. and Bennett, R.J. (2016), "Pay communication: where do we go from here?", *Human Resource Management Review*, Vol. 26 No. 1, pp. 50-58
- Marasi, S., Wall, A. dan Bennett, RJ (2018), "Gerakan keterbukaan pembayaran: apakah pantas? Apakah itu mempengaruhi hasil karyawan yang lebih diinginkan daripada kerahasiaan gaji?", *Jurnal Manajemen Organisasi*, Vol. 15 No.2, hlm.58-77
- Mobley, WH Griffeth, RW Tangan, HH dan Meglino, BM (1979). "Ulasan dan konseptual analisis proses perputaran karyawan", *Buletin Psikologis*, Vol. 86 No.3, hal. 493-522.
- Moriarty, J. (2018), "Against pay secrecy", *Journal of Applied Philosophy*, Vol. 35 No. 4, pp. 689-704, doi: 10.1111/japp.12273
- Palupi, M., & Tjahjono, H. K. (2016, May). A model of religiosity and organizational justice: the impact on commitment and dysfunctional behavior. In *Proceedings of The 27th International Business Information Management Association Conference* (p. 1781).
- Ritter, B.M. and Fickess, J. (2020), "Downstream implications of pay transparency: a study of studies", *The Journal of Total Rewards*, Vol. Q3, pp. 25-35.
- Rubenstein, AL, Eberly, MB, Lee, TW dan Mitchell, TR (2018), "Mensurvei hutan: analisis meta, investigasi moderator, dan diskusi berorientasi masa depan tentang anteseden pergantian karyawan sukarela", *Psikologi Personalia*, Vol. 71 No. 1, hlm. 23-65
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2013. *Organizational Behavior* (Fifteenth ed.). Eidenburgh Gate, Harlow, Essex : Pearson Education Limited
- Robbins, S. P., and Judge, T. A., 2014. *Organizational Behavior*. Twelfth Edition. Pearson Prentice Hall.
- Sarkar, J. (2018), "Menghubungkan kompensasi dan perputaran: retrospeksi dan arah masa depan", *The IUP Journal of Organizational Behavior*, Vol. 17 No. 1, hlm. 43-75
- Septiari, N. K., & Ardana, I. K. (2016). Effect of Job Insecurity and Job Stress on Employee Turnover Intention at Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Journal of Unud Management*, 5(10), 6429-6456.
- Scott, D., & Jordan, D. (2018). Pay transparency: What employees think. *WorldatWork Journal*, 27(4).
- Scott, D., Antoni, C., Grodzicki, J., Morales, E. dan Pelaez, J. (2020), "Transparansi pembayaran global: perspektif karyawan", *Tinjauan Kompensasi dan Manfaat*, Vol. 52 No.3, hlm.85-97
- SimanTov-Nachlieli, I. and Bamberger, P. (2021), "Pay communication, justice, and affect: the asymmetric effects of process and outcome pay transparency on counterproductive

- workplace behavior”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 106 No. 2, pp. 230-249, doi: 10.1037/apl0000502.
- Smit, B. and Montag-Smit, T. (2018), “The role of pay secrecy policies and employee secrecy preferences in shaping job attitudes”, *Human Resource Management Journal*, Vol. 28, pp. 304-324, doi: 10.1111/1748-8583.12180.
- Smit, B. and Montag-Smit, T. (2019), “The pay transparency dilemma: development and validation of the pay information exchange preferences scale”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 104 No. 4, pp. 537-558, doi: 10.1037/apl0000355.
- Staffelbach, B. 2008. Turnover Intent. Diploma Thesis. University of zurich, swiss
- Stinglhamber, F., Ohana, M., Caesens, G. dan Meyer, M. (2020), “Dukungan organisasi yang dirasakan: peran interaktif dari persepsi rekan kerja dan suara karyawan”, *Hubungan Karyawan*, Vol. 42 No.1, hlm. 107-124, doi: 10.1108/ER-05-2018-0137.
- Stofberg, R., Bussin, M., & Mabaso, C. M. (2022). Pay transparency, job turnover intentions and the mediating role of perceived organizational support and organizational justice. *Employee Relations: The International Journal*, 44(7), 162-182.
- Sulis, G., Sayood, S., Katukoori, S., Bollam, N., George, I., Yaeger, L. H., ... & Gandra, S. (2022). Exposure to World Health Organization's AWaRe antibiotics and isolation of multidrug resistant bacteria: a systematic review and meta-analysis. *Clinical Microbiology and Infection*, 28(9), 1193-1202.
- Ulurrosyad, M. F., & Jayanto, P. Y. (2020). Faktor-Faktor Dalam Menggunakan E-Money (Gopay) Pada Masyarakat Muslim di Kota Semarang. *Moneter Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 7(1), 105112
- Westover, Jonathan H. 2014. Strategic Human Resource Management. USA : HCI press
- Widodo, R. (2010). Analisis Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention serta Dampaknya pada Karyawan Outsourcing. Tesis. Universitas Diponegoro
- Wirawan. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Zhao, X., Lynch Jr, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of consumer research*, 37(2), 197-206.