

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini membuktikan secara empiris pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada pegawai non ASN Dinas Damkar dan BPBD Kabupaten Pasaman Barat. Setelah melalui tahapan analisis dan pengujian hipotesis didapat kesimpulan yang dirangkum sebagai berikut:

1. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai non ASN Dinas Damkar dan BPBD Kabupaten Pasaman Barat.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai non ASN Dinas Damkar dan BPBD Kabupaten Pasaman Barat.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada pegawai non ASN Dinas Damkar dan BPBD Kabupaten Pasaman Barat.
4. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada pegawai non ASN Dinas Damkar dan BPBD Kabupaten Pasaman Barat.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada pegawai non ASN Dinas Damkar dan BPBD Kabupaten Pasaman Barat.

6. Komitmen Organisasi tidak memediasi persepsi dukungan organisasi dengan *Turnover Intention* pada pegawai non ASN Dinas Damkar dan BPBD Kabupaten Pasaman Barat.
7. Komitmen Organisasi memediasi kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada pegawai non ASN Dinas Damkar dan BPBD Kabupaten Pasaman Barat.

5.2 Implikasi Penelitian

5.2.1 Implikasi Praktis

Hasil dari temuan penelitian ini dapat direkomendasikan beberapa implikasi kebijakan sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi pegawai non ASN Dinas Damkar dan BPBD Kabupaten Pasaman Barat. Memberikan pertimbangan kepada Dinas untuk mengantisipasi terjadinya *turnover intention*.

Temuan penelitian ini memberikan strategi pengembangan sumber daya manusia di Damkar dan BPBD untuk lebih memperhatikan indikator kepuasan kerja. Terutama yang harus diperhatikan terhadap indikator kepuasan kerja yaitu kenaikan gaji dan *reward* dengan cara dinas harus memperhatikan imbalan yang diterima pegawai agar sesuai dengan beban pekerjaan. Sedangkan untuk variabel persepsi dukungan organisasi yang menjadi perhatian utama adalah organisasi menanggapi keluhan keluhan yang disampaikan pegawai dan menghargai setiap usaha ekstra yang dikerjakan pegawai.

Menjadi perhatian utama untuk indikator indikator variabel komitmen organisasi dengan cara membuat karyawan merasa senang untuk menghabiskan karir di Damkar dan BPBD sehingga pegawai merasa bangga menjadi bagian dari

Damkar dan BPBD. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan para pengambil keputusan dalam menekan tingkat *turnover* pegawai dengan cara meningkatkan kepuasan kerja, persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi pegawai.

Adapun implikasi praktis yang dapat diberikan kepada pihak Damkar dan BPBD antara lain,

1. Damkar dan BPBD Kabupaten Pasaman Barat perlu untuk membuat kebijakan yang memperhatikan kepuasan kerja bagi pegawai non ASNnya dengan cara peningkatan kesejahteraan pendapatan pegawai dan memperbanyak pemberian imbalan-imbalan bagi pegawai seperti pemberian uang piket.
2. Damkar dan BPBD Kabupaten Pasaman Barat perlu untuk memperhatikan memberikan dukungan kepada pegawai non ASN dengan cara menerima dan menyelesaikan keluhan-keluhan yang disampaikan pegawai, organisasi menghargai pekerjaan yang dilakukan pegawai dan organisasi menghargai setiap usaha ekstra yang pegawai lakukan.

5.2.2 Implikasi Teoritis

Hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Damkar dan BPBD Kabupaten Pasaman Barat dapat dijadikan implikasi teoritis sehingga untuk penelitian yang akan datang dapat dikembangkan dan juga memperkaya pemahaman khasanah ilmu dibidang manajemen sumber daya manusia.

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini memberikan bukti mengenai *Social Exchange Theory* atau teori pertukaran sosial. Berdasarkan hasil pengujian

sebelumnya, bahwa teori pertukaran sosial terdukung dalam penelitian ini, karena pertukaran dapat terjadi apabila dua belah pihak antara karyawan dan organisasi mampu memberikan sesuatu hal satu sama lain.

1. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Banyak pegawai non ASN Damkar dan BPBD mengeluhkan kenaikan gaji di Damkar dan BPBD terlalu sedikit dan jarang dilakukan sehingga pegawai memiliki komitmen yang rendah terhadap Damkar dan BPBD dibuktikan dengan sedikit pegawai yang mau menghabiskan sisa kariernya di Damkar dan BPBD.
2. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pegawai. Pegawai non ASN Damkar dan BPBD memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi Damkar dan sehingga banyak pegawai non ASN yang berfikir bahwa prospeknya mungkin tidak baik jika terus bertahan di Damkar dan BPBD.
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Pada temuan penelitian ini banyak pegawai non ASN menyatakan hanya sedikit macam imbalan bagi pegawai dalam organisasi Damkar dan BPBD ini sehingga banyak pegawai yang berfikir bahwa prospeknya kedepan tidak baik jika terus bertahan di Damkar dan BPBD.
4. Komitmen organisasi memediasi signifikan hubungan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Dibuktikan dengan sedikit pegawai non ASN merasa dibayar dengan gaji yang adil untuk pekerjaan yang dilakukan sehingga pegawai memiliki komitmen

yang rendah terhadap organisasinya atau sedikit pegawai yang merasakan rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi Damkar dan BPBD yang berdampak kepada banyaknya pegawai berfikir prospeknya tidak baik jika terus bertahan di Damkar dan BPBD.

5.3 Keterbatasan dan Saran Penelitian

Berdasarkan kepada kesimpulan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan terdapat beberapa keterbatasan dan saran yang dapat bermanfaat bagi peneliti dimasa akan datang:

1. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya. Pada penelitian selanjutnya bisa menambahkan metode wawancara dan memberikan butir pernyataan terbuka kepada beberapa responden untuk mendukung data kuesioner, sehingga data yang didapatkan lebih banyak dan saling mendukung satu sama lainnya
2. Keterbatasan literatur teori-teori yang berkaitan dengan *turnover intention* masih kurang peneliti dapatkan. Sehingga mengakibatkan penelitian ini memiliki banyak kelemahan, baik dari segi hasil penelitian maupun analisisnya pada penelitian ini hanya menggunakan teori *Social Exchange Theory*. Bagi peneliti dimasa mendatang diharapkan dapat menambahkan teori teori yang berkaitan dengan *turnover intention* seperti (Teori Ketidaksesuaian / *Discrepancy Theory*, Teori Keadilan / *Equity Theory*).

3. Penelitian ini menggunakan dua variabel independen dan satu variabel mediasi. Disarankan pada penelitian yang akan datang dapat menambahkan variabel variabel independen (stress kerja, konflik keluarga, konflik pekerjaan, keselamatan kerja dan motivasi kerja) dan variabel mediasi (kompensasi finansial, reward, kepemimpinan transformasional, Lingkungan kerja dan budaya organisasi) pada penelitian yang akan datang yang dapat mempengaruhi *turnover intention*.
4. Penelitian ini menggunakan program Smart PLS 3 sebagai alat statistik dalam analisis data untuk peneliti berikutnya dapat mempertimbangkan menggunakan program lain seperti AMOS dan Lisrel sebagai bentuk lain dari program *Structural Equation Modelling*