

BAB 5

SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

1.1 Simpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang sudah dibahas pada bab 4, maka kesimpulan yang didapatkan dari penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

1. *Organizational Justice* terbukti tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian operasional di BRI. Karyawan cenderung merasa puas, bukan karena *organizational justice* melainkan, karena gaji yang diberikan. Pihak manajemen memiliki perhatian akan gaji yang diterima oleh pegawai bagian operasional sesuai dengan kinerja pada tugas pokok yang mereka kerjakan sesuai dengan bidangnya.
2. *Organizational justice* terbukti tidak berpengaruh pada *turnover intention* karyawan bagian operasional di BRI. Karyawan cenderung tidak memiliki niat untuk keluar bukan karena *organizational justice*, melainkan karena factor lain yang lebih berpengaruh.
3. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh secara negative pada *turnover intention* karyawan bagian operasional di BRI. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka akan mengurangi *turnover intention*. Disaat seorang pekerja mendapatkan kepuasan kerja, maka orang tersebut akan merasa nyaman dalam bekerja dan niatan untuk keluar dari perusahaan akan berkurang karena sudah nyaman dengan keadaannya.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Akademis

Mestipun ada banyak kekurangan, tapi penelitian ini diharapkan dapat membantu untuk para peneliti manajemen sumber daya manusia berikutnya yang ingin meneliti mengenai *Organizational Justice*, Kepuasan kerja, dan *turnover*

intention pada organisasi lainnya. Dengan demikian dapat membentuk dan mengembangkan berbagai variabel lainnya pula.

5.2.2 Saran Praktis

Dari penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diberikan saran-saran untuk rekomendasi sebagai berikut:

1. Variabel *organizational justice*, nilai terendah terdapat pada pertanyaan “Atasan saya menghormati pendapat saya”. Sehingga dapat disimpulkan atasan karyawan bagian operasional di BRI kurang menghargai pendapat yang diberikan oleh para bawahannya.
2. Variabel kepuasan kerja, nilai terendahnya terdapat pada pertanyaan “Saya merasa puas apabila pimpinan memberikan kesempatan untuk maju ketika di promosikan di dalam perusahaan” dan “Saya merasa hubungan antar rekan kerja yang terjalin dengan baik menambah kepuasan kerja saya dalam bekerja”. Sehingga dapat disimpulkan terdapat kurangnya pemberian kesempatan terhadap bawahan agar maju dipromosikan, juga kurangnya hubungan sesama rekan kerja bagian operasional di BRI.
3. Variabel *turnover intention*, nilai terendah terdapat pada pertanyaan “Saya ingin pindah kerja karena mendapat tawaran pekerjaan yang lebih baik”. Sehingga dapat disimpulkan keinginan karyawan bagian operasional di BRI untuk pergi meninggalkan perusahaan adalah adanya tawaran pekerjaan yang lebih baik di tempat lain.

5.3 Keterbatasan

Selama melakukan penelitian ini, peneliti merasakan beberapa keterbatasan. Karena penelitian ini terjadi pada saat pandemi *covid-19*. Akibat dari pandemic tersebut, terdapat beberapa kebijakan dari pihak perusahaan dan imbasnya penelitian ini tidak berjalan sebagaimana mestinya terutama dalam hal penyebaran kuisioner yang seharusnya dilakukan langsung di perusahaan yang bersangkutan

dan berganti menggunakan metode online form. Waktu tunggu agar kuisisioner mendapat jumlah responden yang diinginkan juga akhirnya sangat lama.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, A., dan Kusumadewi, I., (2016) Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kepuasan atas Gaji Terhadap *Turnover Intention* Karyawan, *Jurnal J-Ensitemc*. 3(1), 14-20
- Agustini, Y, T, P, L, N., dan Subudi, M., (2018). Pengaruh kepuasan kerja, keadilan organisasional dan komitmen organisasional terhadap turnover intention karyawan, *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(12), 6703 – 6730
- Badu, Q.S., dan Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Edisi ke-1). Gorontalo : Info idea publishing
- Bayacelik, B.E., dan Findikli, A.M., (2016). The Mediating Effect of Job Satisfaction On The Relation Between Organizational Justice Perception And Intention To Leave, *Social and Behavioral Science*, 235(1), 403-411
- Dewi, P, B, A, K., dan Wibawa, A, M, I, (2016). Pengaruh stress kerja pada turnover intention yang dimediasi kepuasan kerja agen AJB Bumiputera 1912. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(6), 3560-3588
- Elena, M. (2020). Cetak laba bank paling besar, berapa gaji dan bonus petinggi BRI?. Didapat dari <https://finansial.bisnis.com/read/20200304/90/1209100/cetak-laba-bank-paling-besar-berapa-gaji-dan-bonus-petinggi-bri>, 29 September 2020, pukul 19:12 WIB
- Ihsan, D., Syahrizal., dan Fitria, Y, (2019). Pengaruh keadilan organisasional terhadap intensi keluar pada karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Kajian Manajemen dan wirausaha*, 1(1), 36- 45
- Ilmu manajemen sumber daya manusia (2019). Strategi pengembangan SDM di bank BRI dalam mencetak SDM perbankan yang andal. Didapat dari <https://ilmumanajemensdm.com/strategi-pengembangan-sdm-di-bank-bri-dalam-mencetak-sdm-perbankan-yang-andal/>, 29 September 2020, pukul 18:30 WIB
- Indrawati, R.K., Vembriati. N., dan Astiti. P.D. (2016). *Psikologi Industri dan Organisasi* (Edisi ke-1). Denpasar : Mabhakti
- Masram dan Muah (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional* (Edisi ke-1). Sidoarjo : Zifatama Publisher
- Nasution, I, M., (2017). Pengaruh stress kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention medical representative. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(3), 407 – 428
- Nurlaila, (2012). *Perilaku Organisasi* (Edisi ke-1). Jakarta : Semarak tata warna

- Purnomo, A.R. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS* (Edisi Ke-1). Ponorogo : Wade Group
- Radjab, E., dan Jam'an, A. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis* (Edisi Ke-1). Makasar : Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar
- Robbins, P.S., dan Judge, A.T. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi Ke-16). Jakarta: Salemba Empat.
- Sentana, D.A.K.I., dan Surya, K.B.I (2019) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5232-5261
- Siyoto, S., dan Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian* (Edisi Ke-1). Sleman : Literasi Media Publising
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-19). Bandung : Alfabeta
- Supartha, G.W., dan Sintaasih, K.D. (2017). *Pengantar Perilaku organisasi* (Edisi ke-1). Denpasar : Mabhakti
- Tahir, A. (2014). *Perilaku Organisasi* (Edisi ke-1). Yogyakarta : Deepublish
- Tirto.id (2019). Di Balik Jumlah Pegawai Bank yang Makin Susut. Didapat dari <https://tirto.id/di-balik-jumlah-pegawai-bank-yang-makin-susut-dkrq>. 29 September 2020, pukul 19.42 WIB
- Wiratama, G, W., dan Suana, W, I. (2015). Pengaruh keadilan organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan the jayakarta Bali. *E-Journal Manajemen Unud*, 4(11), 3675-3702