

BAB V

KESIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh *person organization fit* dan *organizational justice* terhadap *turnover intention* dengan *work engagement* sebagai variabel intervening pegawai *outsourcing* Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima, artinya variabel *person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi atau baik persepsi mengenai *person organization fit* pegawai *outsourcing* Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen, maka akan meningkatkan rasa *work engagement*.
2. Pengujian hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima, artinya variabel *organizational justice* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi atau baik persepsi *organizational justice* yang dirasakan pegawai *outsourcing* Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen maka akan meningkatkan *work engagement* dari pegawai.
3. Pengujian hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini ditolak. Hal ini menyatakan bahwa *person organization fit* tidak berpengaruh signifikan

terhadap *turnover intention* pegawai *outsourcing* Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen.

4. Pengujian hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini ditolak. Hal ini menyatakan bahwa *organizational justice* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pegawai *outsourcing* Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen.
5. Pengujian hipotesis kelima (H5) dalam penelitian diterima, artinya variabel *work engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Hasil uji tersebut menandakan bahwa semakin baik persepsi mengenai *work engagement* pada pegawai *outsourcing* Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen, maka akan menjadikan *turnover intention* semakin menurun.
6. Berdasarkan hasil uji sobel, penelitian menemukan hasil bahwa variabel *work engagement* terbukti memediasi antara *person organization fit* dengan *turnover intention* pegawai *outsourcing* Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen. Hal ini berarti di dalam hubungan *work engagement* dapat dipengaruhi oleh *person organization fit* pegawai dan akan berdampak pada menurunnya *turnover intention* pegawai, maka hipotesis keenam (H6) diterima.
7. Berdasarkan hasil uji sobel, penelitian menemukan hasil bahwa variabel *work engagement* terbukti memediasi antara *organizational justice* dengan *turnover intention* pegawai *outsourcing* Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen. Hal ini berarti di dalam hubungan *work*

engagement dapat dipengaruhi oleh *organizational justice* dan akan berdampak pada menurunnya *turnover intention* pegawai, maka hipotesis ketujuh (H7) diterima.

5.2. Keterbatasan

- a. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor yang mempengaruhi *turnover intention* hanya terbatas *person organization fit*, *organizational justice*, dan *work engagement*. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention*.
- b. Penelitian ini melibatkan subjek yang terbatas, yaitu hanya menggunakan pegawai *outsourcing* Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen dan sampel yang digunakan hanya berjumlah 73 pegawai.
- c. Keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya dalam menyelesaikan penelitian ini.

5.3. Implikasi

5.3.1. Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian, *person organization fit* berpengaruh positif terhadap *work engagement*. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi atau baik persepsi mengenai *person organization fit* pegawai *outsourcing* Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen, maka akan meningkatkan rasa *work engagement*.

Berdasarkan temuan yang disebutkan di atas menekankan pentingnya organisasi menempatkan pegawai yang memiliki kesesuaian dengan organisasi untuk memastikan keterikatan kerja yang lebih tinggi. Penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kesesuaian yang tinggi akan cenderung memiliki *engagement* yang tinggi. Oleh karenanya, dalam upaya memenuhi kebutuhan pada tenaga kerja yang kompeten sekaligus memiliki tingkat *work engagement* yang kuat, pihak manajemen utamanya adalah menekankan pada kesesuaian nilai individu-organisasi pada saat proses seleksi dilakukan. Pentingnya pihak instansi untuk terus memperhatikan dan memperbaiki sistem rekrutmen pegawai agar dapat menyeleksi dan menerima pegawai dengan karakteristik yang baik.

Organizational justice berpengaruh positif terhadap *work engagement*. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi atau baik persepsi *organizational justice* yang dirasakan pegawai *outsourcing* Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen maka akan meningkatkan *work engagement* dari pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor *organizational justice* yakni rasa keadilan yang diterima seseorang dalam sebuah organisasi, gaji yang didapat, penghargaan dan pengorbanan pegawai, prosedur-prosedur didasarkan informasi yang akurat, prosedur-prosedur yang tidak banyak mengandung bias, individu dapat menyampaikan masukan melalui prosedur, serta

keadilan pada bagaimana seseorang memperlakukan orang lain secara signifikan berhubungan dengan *work engagement* pegawai *outsourcing* Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen. Oleh karena itu pihak instansi perlu melakukan evaluasi terkait hal-hal apa saja yang dapat meningkatkan *work engagement* yang dimiliki oleh pegawai *outsourcing* Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen.

Person organization fit tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai *outsourcing* Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen. Artinya tinggi rendahnya tingkat *person organization fit* pada pegawai *outsourcing* Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Indikator paling lemah mengenai *Person Organization Fit* (PO-Fit) adalah kesesuaian nilai individu, oleh karena itu dapat disimpulkan penyesuaian antara nilai-nilai individu dengan nilai-nilai organisasi dengan cara pegawai yang memasuki suatu organisasi harus menyesuaikan diri dengan lingkungan organisasi serta tugas-tugas baru yang diberikan. Selain itu, pihak instansi juga perlu melakukan evaluasi terkait hal-hal apa saja yang dapat mengurangi *turnover intention* pegawai selain *person organization fit*.

Organizational justice tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai *outsourcing* Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen. Artinya, tinggi rendahnya tingkat nilai keadilan organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai *outsourcing*

Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen. Walaupun demikian, instansi tetap perlu memperhatikan keadilan organisasi agar keadilan dapat dirasakan dengan baik oleh semua pegawai. Indikator paling lemah mengenai *organizational justice* adalah keadilan distributif, oleh karena itu, instansi tetap meningkatkan keadilan distributive dengan cara manajemen mengkaji setiap perubahan yang terkait imbalan dengan melibatkan manajemen risiko, melakukan simulasi, dan mendiskusikan dengan serikat pekerja sehingga dengan kajian yang mendalam diharapkan system imbalan dapat mengurangi *turnover intention* pegawai *outsourcing* Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen.

Work engagement berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pegawai *outsourcing* Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen. Artinya bahwa *work engagement* memiliki hubungan bagi munculnya intensi *turnover* pada pegawai, yaitu apabila skor *work engagement* tinggi pada pegawai maka skor intensi *turnover* pada pegawai semakin rendah. Sebaliknya, apabila *work engagement* pegawai rendah maka akan diikuti dengan tingginya intensi *turnover*. Oleh karena itu, sebaiknya instansi selalu menjaga dan mendorong agar pegawai *outsourcing* Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen memiliki rasa keterikatan pada instansi, karena hal tersebut dapat menekan keinginan pegawai untuk pindah atau keluar dari Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen.

5.3.2. Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan di atas maka hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi implikasi teoritis sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, *person organization fit* berpengaruh positif terhadap *work engagement* pegawai *outsourcing* Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen. Hal ini berarti semakin tinggi atau baik persepsi mengenai *person organization fit* pegawai *outsourcing* Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen, maka akan meningkatkan rasa *work engagement*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Saputra & Djastuti (2021) yang menyatakan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*.
2. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, *organizational justice* berpengaruh positif terhadap *work engagement* pegawai *outsourcing* Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *organizational justice* yang dimiliki pegawai maka akan mempengaruhi tingkat *engagement* pegawai. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah tingkat *organizational justice* yang dimiliki pegawai maka semakin rendah tingkat *work engagement*. Artinya, hubungan antara *organizational justice* pegawai *outsourcing*

Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen mempengaruhi tingkat *work engagement* pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Pamungkas & Sulisty (2020) yang menyatakan bahwa *organizational justice* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*.

3. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, *person organization fit* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pegawai *outsourcing* Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan peningkatan atau penurunan *person organization fit* tidak akan berdampak pada tingkat *turnover intention* pegawai *outsourcing* Kantor Satpol PP Kabupaten. Hasil penelitian didukung oleh Rizki (2019) yang menyatakan variabel *person organization fit* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.
4. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, *organizational justice* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pegawai *outsourcing* Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan peningkatan atau penurunan *organizational justice* tidak akan berdampak pada tingkat *turnover intention* pegawai *outsourcing* Kantor Satpol PP Kabupaten. Hasil penelitian didukung oleh Putra (2020) yang menyatakan *organizational justice* tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

5. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, *work engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai *outsourcing* Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen. Hal ini menandakan bahwa semakin baik persepsi mengenai *work engagement* pada pegawai *outsourcing* Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen, maka akan menjadikan *turnover intention* semakin menurun. Hasil penelitian didukung oleh Khairuddin & Baputey (2019) yang menyatakan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*.
6. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, secara tidak langsung *person organization fit* melalui *work engagement* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pegawai *outsourcing* Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen. Hasil ini menunjukkan bahwa *work engagement* dapat menjadi variabel intervening *person organization fit* terhadap *turnover intention*. Hal ini mengidentifikasi tinggi rendahnya *work engagement* akan mempengaruhi *turnover intention*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra & Djastuti (2021) menunjukkan bahwa *work engagement* terbukti memediasi antara *person organization fit* dengan *turnover intention*.

7. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, secara tidak langsung *organizational justice* melalui *work engagement* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pegawai *outsourcing* Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen. Hasil ini menunjukkan bahwa *work engagement* dapat menjadi variabel intervening *organizational justice* terhadap *turnover intention*. Hal ini mengidentifikasi tinggi rendahnya *work engagement* akan mempengaruhi *turnover intention*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Al-Shbiel dkk (2018) menunjukkan bahwa *work engagement* terbukti memediasi hubungan antara *organizational justice* dengan *turnover intention*.

