

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

5.1 Kesimpulan

- 5.1.1 *Distributive justice* berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction*. Hasil ini berarti semakin tinggi *distributive justice* maka semakin tinggi pula *job satisfaction*.
- 5.1.2 *Procedural justice* berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction*. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *procedural justice* maka semakin tinggi pula *job satisfaction*.
- 5.1.3 *Distributive justice* tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti perubahan pada *distributive justice* tidak menurunkan *turnover intention*.
- 5.1.4 *Procedural justice* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *procedural justice* maka semakin rendah pula *turnover intention*.
- 5.1.5 *Job satisfaction* tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *job satisfaction* tidak menurunkan *turnover intention*.
- 5.1.6 *Job satisfaction* tidak memediasi hubungan *distributive justice* dengan *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa *distributive justice* melalui *job satisfaction* tidak memengaruhi *turnover intention*.

5.1.7 *Job satisfaction* tidak memediasi hubungan *procedural justice* dengan *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa *procedural justice* melalui *job satisfaction* tidak memengaruhi *turnover intention*.

5.2 Implikasi

5.2.1 Implikasi Manajerial

Untuk dapat menjaga rendahnya *turnover intention*, penting bagi CV. Indonesia Mitra Media untuk dapat menjaga kecenderungan yang sudah baik serta menjaga *distributive justice* dan *procedural justice* dalam hal pengambilan keputusan untuk menentukan arah kebijakan pemberian gaji, *reward*, dan kesempatan promosi agar karyawan dapat merasa bahwa perusahaan benar-benar memperhatikan keadilan. Namun dilain sisi, harus juga memerhatikan ketepatan pengambilan keputusannya, agar dua keadilan diatas tidak justru membuat karyawan merasa ingin keluar atau mencari pekerjaan lain diluar pekerjaan saat ini. Kepuasan karyawan dalam penelitian dapat dijelaskan bahwa, *distributive justice* dan *procedural justice* mempengaruhi secara positif signifikan. Artinya, semakin tinggi *distributive justice* dan *procedural justice* maka semakin karyawan merasa puas. Selanjutnya, perlu juga ada sebuah sistem manajemen dan produk kebijakan yang membuat karyawan terus bertahan dan percaya bahwa loyalitas yang mereka berikan benar-benar disambut baik oleh perusahaan, serta memperhatikan *intention* (niat) karyawan dalam bekerja, sehingga rasa puas selalu tercipta dan mencegah dari *turnover* (berpindah) ke perusahaan lain. Dalam hal ini, perusahaan dapat membuat semacam penegasan melalui informasi tidak langsung (*indirect information*) terkait bahwa lapangan kerja semakin menyempit ditengah pertumbuhan penduduk yang semakin besar.

5.2.2 Implikasi Teoritis

Untuk penelitian selanjutnya disarankan agar dapat menindaklanjuti atau menguji ulang hasil penelitian ini dalam hubungan variabel *distributive justice* dan *procedural justice* terhadap *turnover intention* pada subjek yang berbeda. Sebab, dalam penelitian ini justru pengaruh hubungan langsung dari *distributive justice* dan *procedural justice* yang dapat mempengaruhi *job satisfaction*, dan hanya *procedural justice* yang memengaruhi secara langsung *turnover intention*. Perlu ada variabel lain yang mungkin lebih tepat dapat dijadikan variabel mediasi dalam hubungan tidak langsung antara *distributive justice* dan *procedural justice* terhadap *turnover intention*.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih terdapat berbagai kelemahan dan kekurangan, walaupun penulis telah berupaya semaksimal mungkin dengan berbagai usaha untuk membuat hasil penelitian ini menjadi sempurna. Namun penulis menyadari masih ada keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

Pertama. Topik mengenai intensitas keluar (*turnover intention*) perlu digali lebih dalam mengenai subjek penelitian variabel tersebut. Karena di beberapa industri intensitas keluar yang massive memang diwajibkan.

Kedua. Pengukuran *turnover* pada penelitian ini dilakukan pada perusahaan yang berada di sebuah kota kecil dengan pertumbuhan penduduk yang semakin besar dan minimnya lapangan pekerjaan, serta kesempatan berkarir yang rendah. Sehingga ekosistem industri yang terbentuk membuat orang cenderung akan bertahan dengan sebuah pekerjaan meskipun itu berlawanan dengan perasaan puas orang tersebut.

Ketiga. Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan *distributive justice* dan *procedural justice* terhadap *turnover intention*, sehingga perlu ada variabel lain seperti komitmen dan motivasi untuk variabel mediasinya. Faktor usia juga perlu diperhatikan untuk penelitian selanjutnya, karena rentang usia yang paling banyak pada penelitian ini adalah 22-25 tahun,

sehingga intensitas untuk keluar karena ingin mencari tantangan atau pengalaman baru sangat besar. Dalam penelitian selanjutnya, dapat juga menambahkan variabel komitmen atau aspek kinerja karyawan yang meminimalisirkan niat keluar karyawan untuk mencari pekerjaan baru. Homogenitas pada penelitian ini juga cukup luas, mulai dari jabatan, lama kerja, dan pendidikan. Sehingga untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat memetakan untuk jenis pekerjaan teknis maupun manajerial.

Dalam hal pengukuran menggunakan model struktural (*inner model*), *goodness of fit* yang didapat juga tidak begitu baik, variabel *turnover intention* hanya 5,0% dan sisanya 95,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.