



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh responden maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil demografi yang telah diisi oleh responden maka dapat penulis simpulkan bahwa mayoritas responden dari penelitian ini adalah:
 - a) Mayoritas pengisi kuesioner adalah wanita dengan total 56 responden atau sebesar 51%
 - b) Mayoritas pengisi kuesioner memiliki umur antara 22-27 tahun atau sebesar 43%
 - c) Mayoritas pengisi kuesioner memiliki latar belakang pendidikan S1 atau 84%
 - d) Mayoritas pengisi kuesioner memiliki jam kerja sebanyak 48 jam dalam seminggu dengan total responden 42 responden dengan persentase sebesar 38%
 - e) Dalam lama bekerja pengisi kuesioner memiliki lama bekerja selama 1-3 tahun dengan persentase sebesar 45% dengan total responden 49 responden
 - f) Mayoritas pengisi kuesioner bekerja pada divisi operasional sebanyak 28 responden dengan persentase 25%
2. Berdasarkan hasil hipotesis yang diteliti dapat disimpulkan sebagai :
 - a) H1 : *workplace spirituality* berpengaruh negatif terhadap *voluntary turnover*.
Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian maka H1 didukung dengan nilai *standart coefficient* sebesar -0.145 dengan *P-Value* sebesar 0.01

- b) H2: *workplace spirituality* berpengaruh positif terhadap *loneliness in workplace*. berdasarkan hasil pengolahan data maka H2 tidak didukung dengan *standart coefficient* 0.159 dengan nilai *P-Value* 0.001
- c) H3: *loneliness in workplace* berpengaruh positif terhadap *employee turnover intention*. Berdasarkan hasil pengolahan data maka H3 didukung dengan *standart coefficient* -0.275 dengan *P-Value* sebesar 0.024.
- d) H4: *loneliness in workplace* menjadi variabel mediasi antara *workplace spirituality* dan *voluntary turnover intention*. berdasarkan hasil pengolahan data H4 tidak didukung dengan *standart coefficient* -1.83 dengan *P-Value* 0.065.

5.2 Saran

15.2.1 Saran Untuk Perusahaan Berdasarkan Hipotesis

1. Dalam H1 disebutkan bahwa *workplace spirituality* memiliki dampak negative terhadap *turnover intention* sehingga diperlukan *virtue* yang baik. *virtue* sendiri memiliki arti sebagai kualitas moral yang baik. Dalam penelitian Gerald F. Cavanagh dan Mark R. Bandsuch menyatakan bahwa *workplace spirituality* bukan menyangkut pada aspek keagamaan melainkan menyangkut pada kondisi moral dari setiap karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan. Perusahaan meningkatkan *workplace spirituality* dengan cara meningkatkan hal hal yang terdapat dalam dimensi dari *workplace spirituality* itu sendiri di mana menurut (Giacalone R. , 2010) memiliki dimensi yaitu *spiritual well-being*, *spiritual transcendence*, *spiritual development*, *spiritual wellness*, *spiritual distress*, *spiritual intelligence*, *spiritual self-consciousness*, *spiritual growth and spiritual*

health (Cavanagh & Bandsuch, 2002). Hal ini berkaitan dengan WS2 di mana terdapat 13 orang reponden yang menjawab dengan skala 2 (tidak setuju) yang berarti mereka tidak bersemangat dalam bekerja, ini berpengaruh pada dimensi yang disebutkan oleh Giacalone (2010) yaitu *spiritual well-being* di mana seorang karyawan tidak memiliki *enjoyment* saat bekerja. Dalam WS 5 juga terdapat 13 orang yang menyatakan bahwa mereka tidak merasa mereka dapat mengemukakan pendapat secara bebas di perusahaan, ini membuktikan hasil *in-depth interview* di mana karyawan mengaku bahwa peraturan di perusahaan terlalu *strict*.

Perusahaan dapat mengatasi ini dengan membuat *FKS (Forum Knowledge Sharing)* adalah cara yang dapat perusahaan berikan untuk meningkatkan dan mengorganisasi serta membagikan pengertian dan pengalaman antara sesama pekerja. Di mana program ini dapat membantu jalannya operasi di perusahaan, di mana forum ini mengumpulkan pekerja dari berbagai divisi sehingga dapat berbagi pengalaman dalam bidangnya masing masing, sehingga ketika terjadi masalah karyawan dari divisi lain memiliki pengalaman yang didapatkan dari forum ini.

2. Dalam H2 *workplace spirituality* Berpengaruh negatif terhadap *loneliness in workplace*, penelitian membuktikan bahwa hipotesis diterima sehingga terdapat korelasi semakin seorang merasa kondisi pekerjaannya menyenangkan dan membuatnya nyaman serta memunculkan *sense of meaningful work* dan *sense of community* maka akan semakin rendah angka *loneliness in workspaceny* Perlu diperhatikan dalam *measurement loneliness pada TI 2* terdapat jawaban paling

banyak dengan setuju yang memiliki pengukuran bahwa karyawan memiliki keinginan dalam 12 bulan kedepan untuk mencari pekerjaan lain, hal ini dapat terjadi oleh beberapa hal dalam penelitian ini dikarenakan terdapat perasaan kesendirian yang membuat karyawan ingin keluar dari perusahaan. Dalam penelitian dinyatakan bahwa orang keluar juga dapat di pengaruhi kondisi sekitar perusahaan, pengimplementasian kekuasaan di perusahaan, yang dipengaruhi juga terhadap kultur, struktur, peralatan untuk pekerjaan, dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan (Aliyu & Nyadzayo, 2016). Sehingga tahap pertama perusahaan harus menilai mengapa karyawan berkeinginan untuk keluar dari perusahaan, apa yang menyebabkan karyawan ingin berpindah perusahaan. Dan menilai tentang apa yang pekerja butuhkan, apakah fasilitas yang kurang memadai, atau terdapat beban yang terlalu berat yang perusahaan berikan kepada karyawan sehingga karyawan merasa terbebani dan memilih mencari pekerjaan lainnya.

5.2.2 Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan yang telah peneliti lakukan, maka peneliti memiliki beberapa saran untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan model yang sama yaitu sebagai berikut :

1. Penulis menyarankan agar penelitian selanjutnya menggunakan sampel yang lebih banyak karena seperti dalam buku (Hair, 2009) semakin banyak responden maka semakin akurat hasil dari penelitian tersebut.
2. Penulis menyarankan peneliti selanjutnya lebih memfokuskan kepada *variable loneliness* karena dari hasil yang telah penulis dapatkan maka penulis melihat

bahwa *loneliness* merupakan masalah serius yang tengah dihadapi oleh karyawan pada era ini. Sehingga penulis menyarankan lebih memfokuskan penelitian terhadap pengaruh loneliness terhadap *job satisfaction*

3. Penulis juga menyarankan bahwa *loneliness* dan *workplace spirituality* menurut Daniel (2012) bahwa hal ini lebih sering terjadi dalam dunia perindustrian (Pabrik) sehingga peneliti selanjutnya dapat memperluas penyebaran kuesioner pada *industry* lainnya

