BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian lapangan dan analisis pembahasan mengenai konflik pekerjaan-keluarga terhadap intensi minat pindah melalui kepuasan kerja pada karyawan di Universitas Komputer Indonesia yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Konflik pekerjaan-keluarga pada karyawan di Universitas Komputer Indonesia secara keseluruhan termasuk dalam kategori tinggi. Berdasarkan pada tabel rekapitulasi dimana tekanan kerja yang dialami mayoritas karyawan berada pada level tertinggi dibandingkan indikator lainnya, sedangkan indikator yang berada pada level terendah yaitu kurangnya kebersamaan keluarga.
2. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh mayoritas karyawan di Universitas Komputer Indonesia secara keseluruhan masuk dalam kategori cukup. Dimana level tertinggi berada pada indikator kepuasan atas rekan kerja. Namun terdapat kepuasan atas gaji dan promosi memiliki level terendah dibandingkan indikator kepuasan kerja lainnya.
3. Intensi minat pindah pada karyawan di Universitas Komputer Indonesia secara keseluruhan masuk dalam kategori cukup. Namun indikator altenatif pekerjaan di tempat lain yang memiliki level tertinggi, yaitu pada respon karyawan atas

pencarian pekerjaan di organisasi lain yang lebih baik berdasarkan pembayaran, sedangkan indikator alternatif pekerjaan dalam waktu dekat berada pada level terendah.

4. Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negative signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Universitas Komputer Indonesia. Artinya apabila semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga maka kepuasan kerja karyawan di Universitas Komputer Indonesia akan menurun.
5. Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi minat pindah pada karyawan tetap di Universitas Komputer Indonesia. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan menurunkan tingkat minat pindah karyawan.
6. Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif signifikan terhadap intensi minat pindah pada karyawan tetap di Universitas Komputer Indonesia. Artinya secara langsung semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga maka semakin tinggi intensi pindah karyawan
7. Terdapat pengaruh tidak langsung konflik pekerjaan-keluarga terhadap intensi minat pindah melalui kepuasan kerja pada karyawan tetap di Universitas Komputer Indonesia. Artinya semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga bisa menurunkan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya karyawan memiliki niat untuk keluar atau pindah dari pekerjaannya.

5.2 SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai konflik pekerjaan keluarga terhadap intensi minat pindah melalui kepuasan kerja, peneliti mengemukakan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak Universitas Komputer Indonesia dalam hal menurunkan intensi minat pidah karyawan :

1. Pihak karyawan alangkah lebih baiknya bisa mengelola waktu atas tekanan yang timbul dari peran pekerjaan agar tidak mengintervensi kepentingan keluarga, seperti kemampuan untuk menyeimbangkan kewajiban tugas-tugas kantor (pekerjaan) dan rumah (keluarga) sehingga dapat berjalan lebih efektif sesuai porsinya.
2. Pihak organisasi alangkah lebih baiknya memperhatikan pembayaran atas gaji yang diterima karyawan dan peluang promosi karyawan, sehingga diharapkan karyawan akan memiliki level kepuasan kerja yang lebih baik lagi, seperti pemberian gaji disesuaikan atas dasar beban kerja dan masa kerja karyawan. kemudian memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi misalnya berupa promosi jabatan.
3. Pihak organisasi alangkah lebih baiknya menyediakan sarana diskusi dengan para karyawan di masing-masing bidang atau divisi mengenai harapan pekerjaan yang baik menurut mayoritas karyawan seperti apa, sehingga dapat menemukan titik temu antara harapan karyawan dan organisasi, dengan begitu diharapkan persepsi karyawan atas alternatif kesempatan yang lebih baik di

organisasi lain tersebut tidak dirasakan oleh karyawan karena karyawan merasa kesempatan yang paling baik sudah didapatkannya dalam perusahaan, yang pada akhirnya memiliki intensi minat pindah yang rendah.

4. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti faktor lain selain konflik pekerjaan-keluarga yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara langsung, misalnya terkait stress kerja dan kelelahan kerja.
5. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti faktor lain selain kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap intensi minat pindah secara langsung, misalnya terkait faktor eksternal pasar tenaga kerja dan kebijakan pengupahan daerah.
6. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti faktor lain selain konflik pekerjaan-keluarga yang mempengaruhi intensi minat pindah secara langsung, misalnya terkait faktor keadilan organisasi dan keterikatan kerja.
7. Untuk penelitian selanjutnya disarankan menggunakan sampel yang lebih besar yang diharapkan peran mediasi kepuasan kerja antara hubungan konflik pekerjaan-keluarga terhadap intensi minat pindah memiliki kontribusi yang lebih dominan.