

V. SIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Simpulan

Penelitian ini mengkaji hubungan antara variabel *loneliness* dan kepuasan kerja terhadap *intention to stay*, yang dimediasi oleh komitmen afektif. Sebanyak enam hipotesis dalam penelitian ini didukung dan satu hipotesis tidak didukung, sehingga memberi pemahaman secara luas mengenai hubungan semua variabel tersebut. Kesimpulan dalam penelitian ini menjawab semua pertanyaan penelitian.

1. *Loneliness* berpengaruh negative signifikan terhadap *intention to stay*, namun pada penelitian ini karyawan memiliki rasa kesepian yang rendah, sehingga karyawan memilih untuk tetap bertahan pada perusahaan.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *intention to stay*, pengaruh yang tidak signifikan disebabkan oleh adanya pengaruh mediasi dari komitmen afektif. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak menjadi faktor penentu karyawan untuk tetap bertahan pada perusahaan.
3. *Loneliness* berpengaruh negative terhadap komitmen afektif, karyawan yang merasa kesepian komitmen dirinya akan perusahaan akan menurun, tidak terlalu terlibat dengan pekerjaan dan juga hubungan sosial di lingkungan kerja.
4. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen afektif, dalam hal ini kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap

pekerjaannya. Karyawan yang terlibat dalam urusan perusahaan dan selalu dilibatkan dalam penyelesaian masalah yang terjadi, karyawan akan merasa bahwa dirinya dibutuhkan dan dirinya akan menunjukkan kemampuan terbaiknya untuk perusahaan, sehingga komitmen dirinya akan meningkat.

5. Komitmen afektif berpengaruh positif terhadap *intention to stay*, ketika individu mengalami kondisi memiliki kewajiban terhadap perusahaan, maka niat karyawan untuk tetap tinggal pada perusahaan akan meningkat.
6. Komitmen afektif memediasi penuh hubungan antara *loneliness* terhadap *intention to stay*, kesepian dapat memicu menurunnya komitmen karyawan terhadap perusahaan, akan tetapi komitmen afektif memiliki peran memediasi terhadap kesepian dan niat karyawan untuk tetap tinggal.
7. Komitmen afektif memediasi parsial hubungan antara kepuasan kerja terhadap *intention to stay*, komitmen afektif memiliki peran memediasi hubungan kepuasan kerja terhadap niat untuk tetap tinggal. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan meningkat, maka komitmen karyawan untuk perusahaan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan memilih untuk tetap tinggal pada perusahaan daripada meninggalkannya.

B. Implikasi

A. Implikasi Teoritis

Temuan ini berkontribusi pada literatur *loneliness*, kepuasan kerja, komitmen afektif dan *intention to stay*.

- a. Penelitian sebelumnya tidak membahas secara spesifik mengenai pengaruh peran komitmen afektif yang memediasi *loneliness* dan kepuasan kerja terhadap *intention to stay*. Penelitian ini mengkonfirmasi bahwa komitmen afektif sebagai variabel mediasi, dapat memediasi hubungan *loneliness* dan kepuasan kerja terhadap *intention to stay*.
- b. Penelitian ini mengkonfirmasi teori yang diajukan pada penelitian yaitu Teori Dua Faktor Herzberg. Karyawan akan bertahan lebih lama pada organisasi ketika karyawan merasa puas dan memiliki hubungan dengan kualitas yang baik secara emosional dan sosial pada lingkungan kerja. Karyawan pada dasarnya memerlukan motivasi untuk tetap memperbaiki kualitas kemampuan dirinya untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya secara puas, proses setiap individu untuk memperbaiki kemampuannya membutuhkan interaksi dan hubungan sosial dan emosional dengan baik. Karyawan yang memiliki hubungan baik dengan rekan kerja atau atasan, dan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, karyawan akan merasa sangat puas akan hasil kerjanya dan akan

meningkatkan niat untuk tetap berada pada organisasi dalam waktu yang lama.

B. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini memiliki sejumlah implikasi praktis bagi organisasi sehubungan dengan intensitas karyawan untuk tetap tinggal diperusahaan yang dipengaruhi rasa kesepian di tempat kerja dan kepuasan kerja.

- a. Perusahaan memiliki peran untuk memfasilitasi ruang gerak karyawan dalam bekerja dan berinteraksi. Atasan setiap divisi melakukan *briefing* rutin mingguan, *follow up* pekerjaan apa saja yang akan dikerjakan hari ini, sehingga komunikasi karyawan dengan atasan dan antar karyawan tetap terjalin dengan baik. Peran perusahaan ini diharapkan dapat meminimalisir terjadinya kesepian antar karyawan.
- b. Perusahaan disarankan untuk meminimalkan kondisi kesepian di tempat kerja, karena organisasi yang mengurangi kesepian di tempat kerja berpotensi meningkatkan niat karyawan untuk tetap setia pada organisasi. Disarankan perusahaan melakukan *Gathering* untuk meningkatkan hubungan karyawan secara emosional dan social.
- c. Perusahaan berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dalam hal ini, atasan dapat memberikan *rewards* kepada karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik

sehingga karyawan merasa lebih terikat dan lebih merasa memiliki pada organisasi.

- d. Setiap organisasi memiliki makna tersendiri bagi individu. Secara emosional, karyawan akan terus meningkatkan komitmennya untuk perusahaan. Untuk meningkatkan rasa komitmen karyawan terhadap perusahaan, disarankan atasan memberikan kesempatan pada karyawan dalam memberikan pendapatnya ketika sedang menyelesaikan *project*, sehingga karyawan selalu merasa dilibatkan dalam organisasi.
- e. Tidak semua karyawan mengalami kesepian di tempat kerja, dengan adanya peran organisasi dalam meningkatkan kualitas interaksi karyawan dengan mengadakan rapat bulanan dengan mengumpulkan semua divisi untuk meningkatkan interaksi antar karyawan. Contohnya dengan mengetahui kendala pekerjaan pada departemen lain, saling memberi saran, sehingga tercipta interaksi antar karyawan dan divisi.
- f. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tidak semua sama. Organisasi memiliki peran untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, disarankan untuk memberikan kesempatan pada karyawan untuk belajar bertanggungjawab memimpin sebuah *event*, diharapkan dari kesempatan yang diberikan karyawan lebih merasa bertanggungjawab, dan merasa bahwa dirinya menjadi

bagian dari perusahaan, sehingga memicu karyawan lain untuk meningkatkan kualitas dalam bekerja.

C. Keterbatasan Penelitian dan Rekomendasi

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian ini bersifat penelitian *cross-sectional*, penelitian yang dilakukan dalam satu waktu yang terbatas dan hanya untuk membuktikan kondisi yang terjadi pada waktu penelitian dan perubahan yang sudah terjadi tidak dapat diamati. Diharapkan penelitian ini dapat dilakukan secara longitudinal, penelitian dilakukan dalam jangka waktu yang Panjang dan terus menerus dilakukan agar hasil penelitian sesuai dengan perubahan yang terjadi pada objek maupun subjek penelitian.

Kedua, keterbatasan pada objek penelitian yang hanya dilakukan pada PT. XYZ. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda untuk mengetahui hubungan variabel yang diteliti pada penelitian ini. Keterbatasan lain pada penelitian ini adalah penelitian ini menemukan adanya hubungan antar variabel yang hipotesisnya tidak signifikan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti ulang hubungan ini dengan sampel, jumlah sampel dan metode analisis yang berbeda. Selain itu, lingkup penelitian masih terbatas, *loneliness*, kepuasan kerja, komitmen afektif dan *intention to stay*. Oleh karena itu, diharapkan pada penelitian selanjutnya agar dapat menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi *intention to stay*, seperti kemajuan karir (*career*

advancement), penilaian kinerja (*performance appraisal*), gaji dan kompensasi karyawan.

