

## V. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

### A. Kesimpulan

Tujuan utama penelitian ini adalah menguji pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia terhadap niat pindah, menguji pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia terhadap persepsi keadilan, menguji pengaruh persepsi keadilan terhadap niat pindah, dan menguji pengaruh mediasi persepsi keadilan pada hubungan antara praktik manajemen sumber daya manusia dengan niat pindah. Hasil pengujian dengan menggunakan analisis regresi menunjukkan bahwa:

1. Seleksi berpengaruh signifikan negatif terhadap niat pindah
2. Pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan negatif terhadap niat pindah
3. Penilaian kinerja berpengaruh signifikan negatif terhadap niat pindah
4. Kompensasi berpengaruh signifikan negatif terhadap niat pindah
5. Seleksi berpengaruh signifikan positif terhadap persepsi keadilan
6. Pelatihan dan pengembangan berpengaruh signifikan positif terhadap persepsi keadilan
7. Penilaian kinerja berpengaruh signifikan positif terhadap persepsi keadilan
8. Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap persepsi keadilan
9. Persepsi keadilan berpengaruh signifikan negatif terhadap niat pindah

10. Persepsi keadilan memediasi secara parsial pengaruh seleksi terhadap niat pindah
11. Persepsi keadilan memediasi secara parsial pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap niat pindah
12. Persepsi keadilan memediasi secara parsial pengaruh penilaian kinerja terhadap niat pindah
13. Persepsi keadilan memediasi secara parsial pengaruh kompensasi terhadap niat pindah

#### **B. Implikasi Teoritis**

Dari hasil penelitian ini ada beberapa implikasi teoritis yaitu sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel dalam praktik manajemen sumber daya manusia berpengaruh signifikan negatif terhadap niat pindah, artinya semua variabel dalam praktik manajemen sumber daya manusia dapat dipergunakan sebagai acuan untuk menilai atau memprediksi niat pindah seseorang pegawai.
2. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa semua variabel dalam praktik manajemen sumber daya manusia berpengaruh signifikan positif terhadap persepsi keadilan, artinya semua variabel dalam praktik manajemen sumber daya manusia dapat dipergunakan sebagai acuan untuk menilai atau memprediksi persepsi keadilan seseorang pegawai.
3. Hasil penelitian juga menunjukkan persepsi keadilan berpengaruh signifikan negatif terhadap niat pindah, artinya persepsi keadilan dapat

dipergunakan sebagai acuan untuk menilai atau memprediksi niat pindah seseorang pegawai.

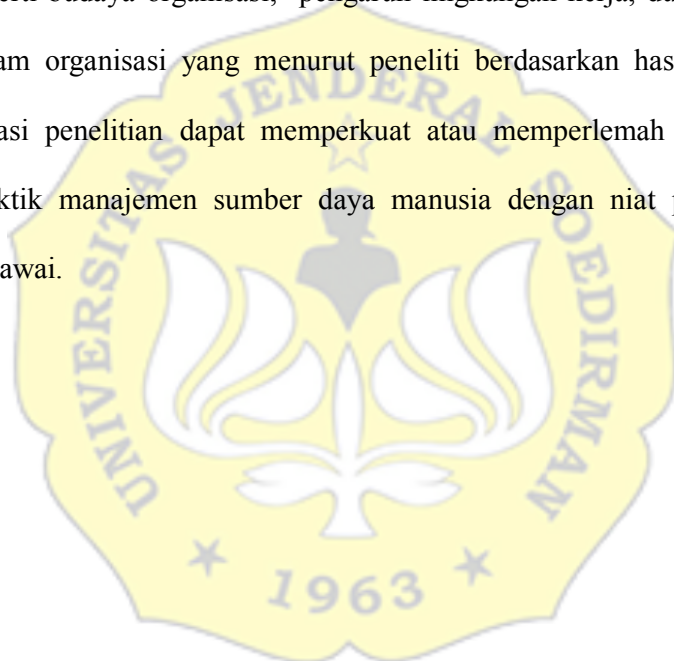
### **C. Implikasi Manajerial**

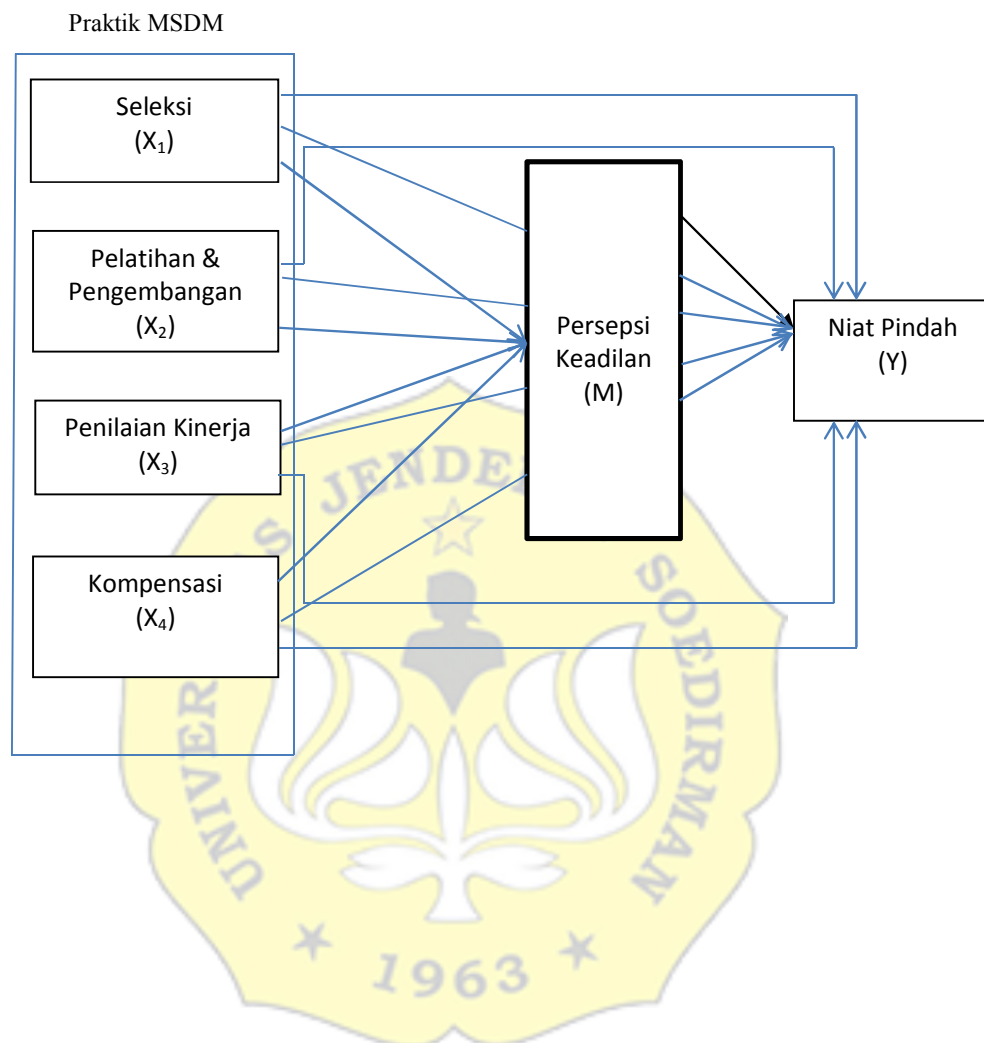
Sebagai sebuah penelitian empiris, hasil dari penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh setiap orang untuk lebih memahami peranan praktik manajemen sumber daya manusia dan persepsi keadilan terhadap niat pindah seseorang pegawai. Ada beberapa hal yang perlu menjadi perhatian bagi manajemen sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan strategi dalam dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia untuk mengurangi niat pindah seorang pegawai. Hal yang perlu menjadi perhatian antara lain :

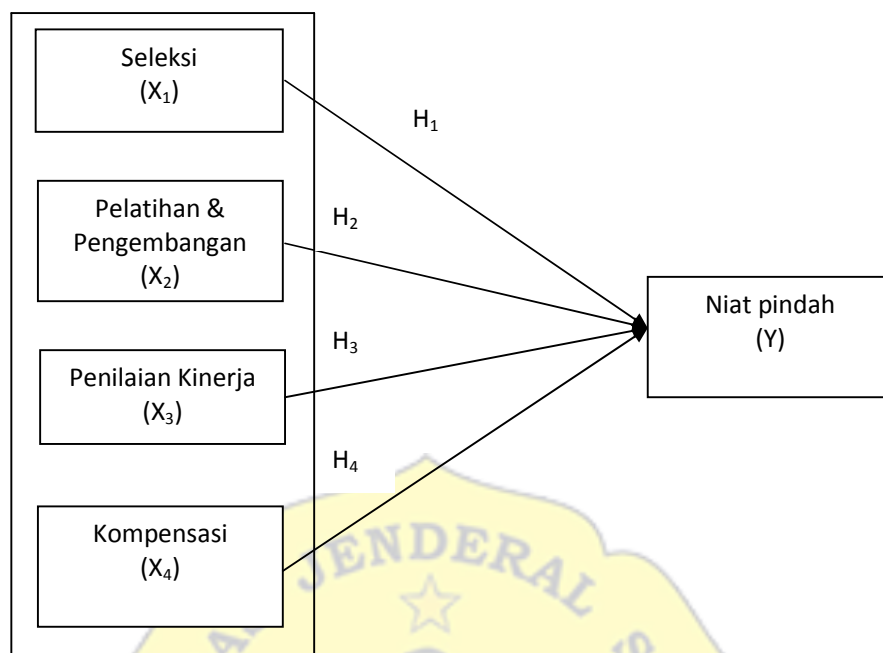
1. Praktik manajemen sumber daya manusia hendaknya dilakukan secara transparan, berkeadilan, dan melibatkan peran pegawai dalam menentukan kebijakan organisasi agar pegawai merasakan perannya dalam organisasi sehingga mereka tidak berfikir untuk meninggalkan organisasi.
2. Organisasi hendaknya memberikan apresiasi kepada pegawai dengan prestasi yang baik dengan penghargaan yang setara, misalnya berupa tambahan tunjangan atau numerisasi yang lebih besar dibandingkan dengan pegawai lainnya. Sedangkan bagi pegawai yang sudah menduduki satu posisi cukup lama, hendaknya dilakukan mutasi ke bagian lain, sehingga tidak merasa jenuh dan diharapkan juga mendapatkan pengalaman dan ilmu di bidang lain.

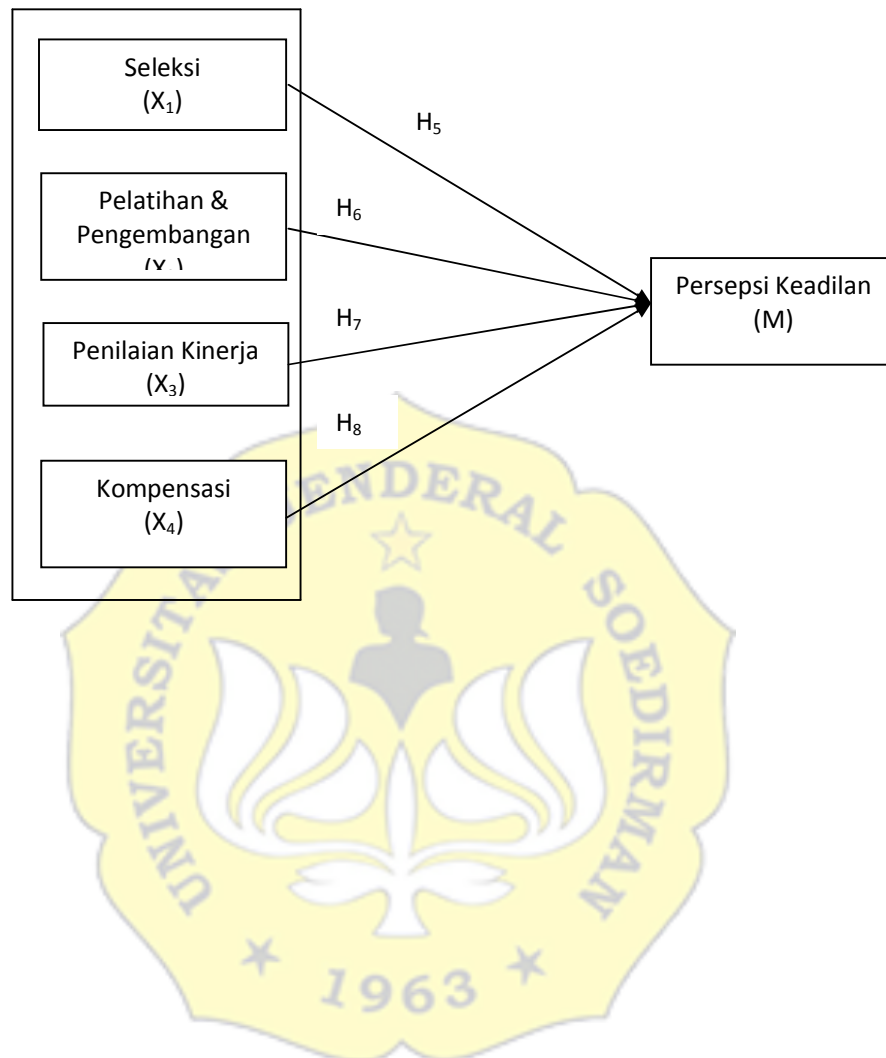
#### **D. Implikasi untuk Penelitian Mendatang**

Penelitian ini dilakukan pada kantor vertikal Direktorat Jenderal Pajak Kementerian Keuangan yaitu Kantor Pelayanan Pajak Pratama yang meliputi Purwokerto, Cilacap, Purbalingga dan Kebumen. Penelitian selanjutnya dapat diperluas pada instansi lainnya, seperti Pemerintah Kabupaten/Kota yang memiliki lebih banyak instansi dibawahnya. Penelitian di masa mendatang juga dapat diperluas dengan memasukan variabel moderasi seperti budaya organisasi, pengaruh lingkungan kerja, dukungan pimpinan dalam organisasi yang menurut peneliti berdasarkan hasil pengamatan di lokasi penelitian dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara praktik manajemen sumber daya manusia dengan niat pindah seseorang pegawai.



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran Utama**

**Gambar 2. Kerangka Pemikiran Sub Struktur I**

**Gambar 3. Kerangka Pemikiran Sub Struktur II**

**Gambar 4. Kerangka Pemikiran Sub Struktur III**