

## BAB V

### SIMPULAN DAN IMPLIKASI

#### 5.1 Simpulan

Dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja berlebih, dan kepuasan kerja terhadap niat keluar karyawan Alfamart di Kecamatan Pemalang. Berikut ini adalah simpulan penting yang diperoleh dari hasil analisis data menggunakan *SmartPLS 4*:

1. Secara statistik eksplisit, pengaruh kepuasan kerja terhadap niat keluar karyawan adalah signifikan, sehingga hipotesis diterima. Secara implisit, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, semakin rendah kemungkinan mereka memiliki niat untuk keluar dari pekerjaan. Dengan kata lain, kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting yang dapat menekan *turnover intention*.
2. Dalam penilaian eksplisit menunjukkan bahwa beban kerja berlebih tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap niat keluar. Secara implisit, hal ini menunjukkan bahwa meskipun beban kerja tinggi, jika karyawan memiliki motivasi lain seperti gaji, harapan promosi, atau faktor eksternal lainnya, maka beban kerja tersebut belum tentu membuat mereka ingin keluar.
3. Secara eksplisit pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap niat keluar menunjukkan hasil yang signifikan. Secara implisit, hal ini menegaskan bahwa jika karyawan merasakan keseimbangan yang baik

antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka keinginan mereka untuk keluar dari pekerjaan akan meningkat apabila keseimbangan tersebut terganggu.

4. Secara eksplisit bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap niat keluar. Secara implisit, ini berarti semakin besar keterikatan emosional dan loyalitas karyawan terhadap organisasi, maka kecenderungan untuk keluar akan meningkat jika komitmen tersebut mulai melemah.
5. Dalam penjelasan eksplisit pengaruh kepuasan kerja terhadap niat keluar melalui komitmen organisasi menunjukkan signifikan, sehingga hipotesis diterima. Artinya, secara tidak langsung, kepuasan kerja menurunkan niat keluar karyawan dengan meningkatkan komitmen terhadap organisasi. Secara implisit, kepuasan kerja tidak hanya berdampak langsung, tetapi juga membentuk komitmen yang menjadi penghalang psikologis terhadap niat keluar.
6. Dalam penjelasan eksplisit bahwa beban kerja berlebih terhadap niat keluar melalui komitmen organisasi tidak signifikan. Secara implisit, beban kerja yang tinggi tidak cukup kuat memengaruhi komitmen organisasi, sehingga tidak memunculkan dampak tidak langsung terhadap keinginan untuk keluar dari organisasi.
7. Secara eksplisit keseimbangan kehidupan kerja terhadap niat keluar melalui komitmen organisasi dinyatakan signifikan. Secara implisit, jika keseimbangan kehidupan kerja terganggu, maka akan mengurangi

komitmen terhadap organisasi, yang akhirnya mendorong niat keluar karyawan.

### 5.2 Implikasi Teoritis

Penelitian ini memperkuat validitas *JD-R Model* dalam menjelaskan dinamika turnover intention di sektor ritel, yang dikenal dengan tekanan kerja tinggi. Penemuan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja memberikan dukungan teoritis terhadap model komitmen tiga komponen milik Meyer dan Allen. Hasil ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan tidak hanya dibentuk oleh kondisi kerja, tetapi juga oleh hubungan psikologis yang dibangun dengan organisasi.

### 5.3 Implikasi Praktis

Temuan ini memberikan arah kebijakan bagi manajemen ritel seperti Alfamart untuk menyeimbangkan beban kerja, memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan, serta membangun budaya organisasi yang mendukung komitmen. Intervensi seperti fleksibilitas kerja, peningkatan kepuasan kerja, dan pelatihan motivasi internal dapat membantu menurunkan tingkat *turnover* secara signifikan.

### 5.4 Kebaruan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa kebaruan secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Penelitian difokuskan pada karyawan Alfamart di Kecamatan Pemalang, yang belum banyak diteliti dalam konteks ritel *modern*.

2. Penelitian ini melibatkan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dari kepuasan kerja, beban kerja berlebih, dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap niat keluar, yang belum banyak dikaji secara menyeluruh.
3. Model penelitian ini menggabungkan tiga variabel penting sekaligus, berbeda dari penelitian sebelumnya yang biasanya hanya meneliti satu atau dua variabel.
4. Analisis dilakukan menggunakan metode *PLS-SEM* yang memungkinkan pengujian hubungan langsung dan tidak langsung secara lebih mendalam.
5. Penelitian ini juga memberikan bukti baru untuk menjawab hasil-hasil penelitian sebelumnya yang masih belum konsisten, terutama terkait pengaruh beban kerja terhadap niat keluar di sektor ritel.

## 5.5 Keterbatasan Penelitian

Berikut ini adalah beberapa keterbatasan penelitian ini yang harus diperhatikan:

1. Penelitian ini terbatas pada karyawan Alfamart di Kecamatan Pemalang, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan ke wilayah atau sektor lain karena perbedaan kondisi kerja, budaya organisasi, dan karakteristik demografis.
2. Seluruh data yang diperoleh berasal dari tanggapan karyawan melalui kuesioner, sehingga ada kemungkinan terjadi bias subjektivitas atau interpretasi yang berbeda antar responden.

3. Penelitian ini tidak mempertimbangkan faktor-faktor eksternal seperti peluang kerja di luar organisasi, iklim ekonomi, atau kondisi keluarga yang juga dapat memengaruhi niat keluar.

## 5.6 Saran

Penelitian mendatang disarankan untuk mengeksplorasi lebih dalam mengenai faktor-faktor lain yang mungkin memoderasi atau memediasi hubungan antara beban kerja dan niat keluar, seperti stres kerja, persepsi keadilan organisasi, atau kepemimpinan transformasional.

Selain itu, penggunaan metode kualitatif atau campuran (*mixed methods*) juga dapat membantu untuk memahami secara lebih dalam pengalaman subjektif karyawan dalam menghadapi beban kerja. Penelitian juga dapat diperluas ke wilayah geografis atau sektor industri lain, seperti manufaktur, jasa, atau logistik, untuk melihat apakah beban kerja memberikan pengaruh yang berbeda tergantung pada jenis pekerjaan dan budaya kerja.

Disarankan pula untuk mempertimbangkan perbedaan antar individu, seperti usia, status pernikahan, atau tingkat pendidikan, sebagai variabel moderator, agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang keputusan karyawan dalam mempertahankan atau mengakhiri hubungan kerja..

## 5.7 Rekomendasi

Disarankan agar penelitian selanjutnya meneliti elemen-elemen tambahan seperti stres kerja, prospek karir, bantuan yang lebih baik, atau budaya organisasi yang dapat memengaruhi keinginan untuk pindah kerja.

Untuk memperoleh hasil yang lebih menyeluruh, perlu juga memperhitungkan penggunaan variabel mediasi selain komitmen organisasi.

Penelitian juga sebaiknya dilakukan pada wilayah dan sektor yang lebih luas agar hasilnya lebih representatif. Penggunaan pendekatan *longitudinal* direkomendasikan agar perubahan perilaku karyawan dapat diamati dari waktu ke waktu, sehingga kesimpulan yang diperoleh menjadi lebih mendalam dan akurat.

