

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Hasil analisis data dan diskusi membawa kita ke beberapa kesimpulan, seperti berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kesepian di tempat kerja terhadap keinginan karyawan untuk berpindah kerja pada Bank X di Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan koefisien jalur positif sebesar 0.377 dan t hitung sebesar 5.129 dan probabilitas sebesar 0.000. Artinya semakin besar persepsi karyawan akan kesepian di tempat kerja maka semakin besar juga keinginan karyawan untuk berpindah tempat kerja dan begitu juga sebaliknya.
2. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan ketahanan mental seseorang terhadap keinginan untuk berpindah tempat kerja di perusahaan Bank X di Jakarta . Hal ini dibuktikan dengan koefisien jalur negatif sebesar -0.349 dan t hitung sebesar 4.817 dan probabilitas sebesar 0,000. Artinya semakin besar ketahanan mental seseorang maka semakin rendah keinginan untuk berpindah tempat kerja dan begitu juga sebaliknya.
3. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan ketahanan mental seseorang terhadap keinginan untuk berpindah tempat kerja yang dimoderasi oleh Resiliensi di perusahaan Bank X di Jakarta . Hal ini dibuktikan dengan koefisien jalur negatif sebesar -0.194 dan t hitung sebesar 2.616 dan probabilitas sebesar 0,009. Artinya resiliensi sebagai variabel moderator dapat memengaruhi hubungan ini, di mana resiliensi berperan dalam

mengurangi efek negatif kesepian terhadap keinginan berpindah kerja. Resiliensi dapat menjadi faktor pelindung bagi karyawan yang merasa kesepian di tempat kerja, sehingga dapat menurunkan keinginan mereka untuk mencari pekerjaan baru. dan begitu juga sebaliknya.

## **5.2 Implikasi Manjerial**

Melihat analisis dan kesimpulan yang didapat rekomendasi praktis atau langkah-langkah strategis yang dapat diambil oleh manajemen perusahaan untuk membantu organisasi dalam meningkatkan kinerja, menyelesaikan masalah, atau mencapai tujuan tertentu yaitu sebagai berikut:

1. Perusahaan harus menurunkan tingkat kesepian di tempat kerja, terutama dalam hal dimensi depresi emosional, yaitu hal-hal yang sering diabaikan oleh rekan kerja saat berada di bawah tekanan kerja. Hal tersebut didukung dari 120 responden sebanyak 74 responden atau sebesar 61% merasa kesepian dan terabaikan serta berada pada kriteria tingkat sedang yaitu memiliki rata-rata sebesar 3.54 yang memperkuat bukti bahwa banyak karyawan yang merasa kesepian di lingkungan kerja. Ketika karyawan merasa diabaikan oleh rekan kerja atau atasan mereka di kantor, mereka cenderung merasa sangat tertekan. Untuk itu, semua ide karyawan, terlepas dari ukurannya, harus dihargai, sehingga karyawan tidak merasa stres karena diabaikan di tempat kerja.
2. Mengingat peran resiliensi sebagai variabel pemoderasi, perusahaan dapat mengadakan pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan ketahanan psikologis karyawan. Berdasarkan hasil penelitian bahwa resiliensi

memiliki peran negatif yang signifikan dengan *Intention to Leave* (Y). Data menunjukkan koefisien estimasi sebesar -0.349 dan t hitung sebesar 4.817 dan probabilitas sebesar  $0.000 < 0.05$  menjelaskan bahwa semakin tinggi ketahanan mental seseorang maka semakin rendah keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan dan begitu juga sebaliknya. Pelatihan ini bisa mencakup teknik manajemen stres, strategi pengembangan mindset positif, dan keterampilan penyelesaian masalah. Dengan resiliensi yang lebih kuat, karyawan akan lebih mampu menghadapi tantangan di tempat kerja tanpa mempengaruhi niat mereka untuk meninggalkan perusahaan.

3. Perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja di mana setiap karyawan merasa didengar dan dihargai. Hal ini dapat dilakukan melalui kebijakan pintu terbuka yang mendorong komunikasi antara karyawan dan manajemen, serta penyediaan platform bagi karyawan untuk menyampaikan umpan balik dan ide-ide mereka. Dengan menciptakan budaya kerja yang inklusif dan terbuka, rasa kesepian di tempat kerja dapat dikurangi, sehingga menurunkan keinginan karyawan untuk berpindah tempat kerja dan meninggalkan perusahaan.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, pada penelitian ini memiliki keterbatasan, adapun keterbatasan pada penelitian ini seperti,:

1. Penelitian ini dilakukan di satu perusahaan, yaitu pada Bank X di Jakarta, sehingga hasilnya mungkin tidak sepenuhnya dapat digeneralisasikan ke industri perbankan secara keseluruhan atau ke sektor bisnis lainnya.

Perbedaan dalam budaya organisasi, kebijakan internal, dan lingkungan kerja di perusahaan lain mungkin membuat hasil penelitian ini kurang relevan di luar konteks pada Bank X di Jakarta .

2. Penelitian ini mengandalkan data yang dikumpulkan melalui kuesioner, yang bisa dipengaruhi oleh bias respon partisipan. Karyawan mungkin tidak selalu menjawab pertanyaan secara jujur karena faktor-faktor seperti kekhawatiran akan kerahasiaan atau rasa tidak nyaman dalam menyampaikan perasaan sebenarnya terkait *loneliness* dan niat untuk meninggalkan perusahaan.
3. Variabel seperti *loneliness at work*, *intention to leave*, dan resiliensi diukur berdasarkan persepsi individu, yang bersifat subjektif dan dapat dipengaruhi oleh kondisi emosional saat pengisian kuesioner. Hal ini bisa menyebabkan hasil yang kurang konsisten atau kurang akurat jika dibandingkan dengan metode pengukuran lain yang lebih objektif.

#### **5.4. Saran**

1. Peneliti selanjutnya bisa melakukan perluasan variabel penelitian dengan mempertimbangkan penambahan variabel lain yang dapat memengaruhi *loneliness at work*, *intention to leave*, dan resiliensi seperti komitmen organisasi, loyalitas karyawan, atau kepuasan kerja. Hal ini akan memberikan pemahaman yang lebih tentang faktor-faktor yang memengaruhi keinginan karyawan untuk berpindah tempat kerja atau *intention to leave*.

2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperbesar sampel. Dengan sampel yang lebih besar, hasil penelitian lebih akurat dalam menggambarkan populasi secara keseluruhan, sehingga generalisasi menjadi lebih kuat.



### DAFTAR PUSTAKA

- Albalawi, A.S., Naughton, S., Elayan, M. B., & Sleimi, M. T. (2019). *Perceived Organizational Support, Alternative Job Opportunity, Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Intention: A Moderatedmediated Model*. *Organizacija*, 52(4), 310–324.
- Ammari, M. A., et al. (2017). *Loneliness influences avoidable absenteeism and turnover intention*. *Journal of Organizational Psychology*, 17(4), 99-112.
- Aytac, S. (2015). *Loneliness as Mediator between Job Satisfaction and Intention to Leave: A Study on Prison Staff in Turkey*. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 5(6), 1-4
- Ertosun, Ö.G., & Erdil, O. (2012). *The Effects of Loneliness on Employees' Commitment and Intention to Leave*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 41, 469–476.
- Ford, T.G., Olsen, J., Khojasteh, J., Ware, J., & Urick, A. (2019). *"The Effects Of Leader Support For Teacher Psychological Needs On Teacher Burnout, Commitment, And Intent To Leave"*, *Journal of Educational Administration*, 57(6), 615-634.
- Garg, N., & Anand, P. (2020). *Knowledge Hiding, Conscientiousness, Loneliness and Affective Commitment: A Moderated Mediation Model*. *International Journal of Educational Management*, 34(9), 1-21.
- Ghadi, M.Y. (2017). *"The Impact Of Workplace Spirituality on Voluntary Turnover Intentions Through Loneliness in Work"*. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 33(1), 81-110.
- Ghazali, H., Nashuki, N.M., & Othman, M. (2018). *The Influence of Perceived Organizational Support (POS), Perceived Supervisory Support (PSS) and Organizational Commitment (OC) towards Intention to Leave or Intention to Stay: A case of Casual Dining Restaurants in Klang Valley, Malaysia*. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(9), 1884–1902.
- Ghozali, I. (2014). *Partial Least Squares, Konsep, Metode dan Aplikasi Menggunakan Program Warp PLS 4.0*, Semarang, Badan Penerbit – Undip.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Square Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 (2nd Edition)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gozukara, I., Mercanlı, A., Çapuk, S & Yıldırım, O. (2017). *Impact of Turnover Intention on Loneliness and the Mediating Effect of Work Alienation*. *Business Management and Strategy*, 8 (1), 18-38.
- Guchait, P., Cho, S., & Meurs, J. A. (2015). *Psychological Contracts, Perceived Organizational and Supervisor Support: Investigating the Impact on Intent to Leave Among Hospitality Employees in India*. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 14(3), 290–315.
- Haryono, S. (2016). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS 22.00, LISREL 8.80 dan Smart PLS 3.0*. Jakarta : Badan Penerbit PT. Intermedia Personalia Utama.
- Hawkey, L.C., & Cacioppo, J.T. (2010), *"Loneliness Matters: A Theoretical And*

- Empirical Review Of Consequences And Mechanisms*”, *Annals of Behavioral Medicine*, 40(2), 218-227.
- Hashish, E.A.A. (2015). *Relationship Between Ethical Work Climate and Nurses’ Perception of Organizational Support, Commitment, Job Satisfaction and Turnover Intent*. *Nursing Ethics*, 24(2), 151–166.
- Hasyim, A., & Muafi. (2023). *The effect of work-family and work-school conflict on turnover intention mediated by work stress*. *Journal of Management Development*, 42(2), 123-145.
- Hom, P.W., & Griffeth, R.W. (1991). *Structural Equations Modeling Test of A Turnover Theory: Cross-Sectional and Longitudinal Analyses*. *Journal of Applied Psychology*, 76(3), 350–366.
- International Journal of Environmental Research and Public Health. (2021). *Exploring the Influence of Workplace Loneliness on Employees’ Turnover Intentions: The Moderating Role of Resilience*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7), 3521-3539.
- Irfanto, R., & Pandowo, M. (2015). *The Effect Of Perceived Organizational Support and Job Satisfaction Toward Intention to Leave of Plaza Bangunan & Electronic Calaca, Manado*. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* , 3(3), 788-797
- Johnson, M., & Williams, S. (2020). *The Moderating Impact of Resilience on the Relationship Between Workplace Incivility and Turnover Intention*. *International Journal of Workplace Health Management*, 13(2), 134-150.
- Kokoroko, E., & Sanda, M. A. (2019). *Effect of Psychological Distress on Job Stress of Ghanaian OPD Nurses: The Role of Coworker Support*. *BMC Nursing*, 18(1), 56-69.
- Liu, X., et al. (2021). *The Mediating Role of Emotional Exhaustion on the Relationship Between Workplace Loneliness and Turnover Intention: Moderating Effect of Resilience*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(4), 318-329
- Mizanur, M., et al. (2019). *The mediating effect of psychological resilience in the impact of increasing job insecurity with the pandemic, on organizational commitment and turnover intention*. *Journal of Business and Management*, 30(3), 210-225
- Noopur, D., & Burman, R. (2021). *Role of perceived HRM toward workplace bullying and turnover intention: mediating role of resilience and psychological health*. *Journal of Human Resource Management*, 35(4), 234-256.
- Park, J.H., Newman, A., Zhang, L., Wu, C., & Hooke, A. (2015). *Mentoring Functions and Turnover Intention: The Mediating Role of Perceived Organizational Support*. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(11), 1173–1191.
- Peplau, A., & Perlman, D. (1982). *Loneliness : A Sourcebook Of Current Theory, Research, and Therapy*. New York : Wiley Interscience.
- Perlman, D., & Joshi, P. (1989). *The revelation of loneliness*. In M. Hojat & R. Crandall (Eds.), *Loneliness: Theory, Research and Application*: 63-76. Newbury Park, CA: Sage Publications.

- Perryer, C., Jordan, C., Firms, I., & Travaglione, A. (2010). *Predicting Turnover Intentions*. *Management Research Review*, 33(9), 911–923.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T. & Boulian, P.V. (1974), “*Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians*”, *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Promsri, C. (2018). *The Influence of Employees’ Organizational Commitment on Workplace Loneliness*. *Social Science and Humanities Journal*, 8(2), 432-437.
- Rawashdeh, A.M. & Tamimi, S.A. (2019). *The Impact Of Employee Perceptions of Training On Organizational Commitment and Turnover Intention: An Empirical Study of Nurses in Jordanian Hospitals*. *European Journal of Training and Development*, 44(2/3), 191-207.
- Sankaran, V., & Kumar, A. (2021). *Linking Workplace Ostracism to Turnover Intention: The Moderating Role of Resilience*. *Journal of Business Research*, 132, 238-247.
- Zhang, L., & Zhang, X. (2022). *Workplace Loneliness and Turnover Intention: The Role of Job Embeddedness and Resilience*. *Journal of Organizational Behavior*, 41(3), 543-567.