

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai peran *job satisfaction* dalam memediasi pengaruh *green motivation* terhadap *turnover intention* pada NGO Lingkungan di Surabaya, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. *Green Motivation* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, sehingga H1 ditolak. Tingginya idealisme dan kepedulian lingkungan yang dimiliki oleh relawan ternyata tidak cukup kuat untuk menjamin mereka bertahan dan membatalkan niat untuk keluar dari organisasi, terutama ketika dihadapkan pada realitas kebutuhan dasar yang harus dipenuhi.
2. *Green Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*, sehingga H2 diterima. Karyawan yang memiliki motivasi hijau atau panggilan jiwa yang tinggi terhadap lingkungan cenderung merasakan kepuasan kerja yang lebih besar. Adanya keselarasan antara nilai pelestarian alam yang diyakini individu dengan misi yang dijalankan organisasi mampu menciptakan kepuasan batin tersendiri saat bekerja.
3. *Job Satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, sehingga H3 diterima. Kepuasan kerja menjadi penentu utama agar karyawan mau bertahan. Semakin karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, baik dari segi fasilitas, pengembangan karier, maupun

kejelasan tugas, maka semakin rendah pula niat mereka untuk meninggalkan NGO lingkungan tersebut.

4. *Job Satisfaction* memediasi pengaruh *Green Motivation* terhadap *Turnover Intention*, sehingga H4 diterima. Motivasi peduli lingkungan baru bisa benar-benar menekan niat keluar karyawan secara efektif hanya jika organisasi mampu menjembatannya dengan memberikan tingkat kepuasan kerja yang memadai bagi para relawannya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijabarkan, maka penulis memberikan saran yang diharapkan dapat dijadikan pertimbangan bagi pihak organisasi (NGO Lingkungan) dan peneliti selanjutnya:

- a. Bagi Organisasi Nirlaba (NGO Lingkungan)

1. Karena idealisme lingkungan (*Green Motivation*) terbukti tidak cukup kuat secara langsung untuk menahan niat keluar relawan, NGO Lingkungan tidak boleh lagi hanya mengandalkan tingginya dedikasi relawan dalam melindungi bumi yang mana hal ini merupakan indikator pembentuk motivasi hijau paling dominan. Untuk lebih menguatkan komitmen karyawannya, NGO disarankan untuk merancang dukungan operasional yang lebih memadai, seperti kompensasi transportasi yang sesuai, konsumsi kegiatan, serta fasilitas keselamatan (*safety gear*) agar relawan tidak terus-menerus membebani dana pribadinya. Selain itu,

organisasi dapat menguatkan rasa kebanggaan relawan melalui publikasi profil dan kontribusi nyata mereka secara rutin di media sosial organisasi.

2. Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis yang membuktikan bahwa *job satisfaction* memediasi *green motivation* terhadap *turnover intention*, hal ini menegaskan bahwa tingginya motivasi peduli lingkungan baru akan benar-benar efektif meredam *turnover* apabila dibarengi dengan kejelasan jenjang karier. Oleh karena itu, organisasi perlu fokus pada program pengembangan kapasitas SDM. NGO disarankan untuk menyediakan ruang belajar dan jenjang organisasi yang jelas, misalnya melalui sistem rotasi ketua pelaksana pada proyek lapangan, agar setiap anggota memiliki kesempatan yang sama untuk mengasah kemampuan manajerial dan merasa masa depannya di organisasi terjamin. NGO juga dapat memberikan rekomendasi kepada perusahaan ataupun instansi pemerintah untuk merekomendasikan aktivis lingkungan yang siap bekerja dengan berbekal pengalaman, sehingga aktivis lingkungan atau karyawan NGO Lingkungan merasa jenjang karier jelas.
3. Mengingat kepuasan kerja juga sangat bergantung pada kesesuaian ekspektasi dan kejelasan tugas, pengurus NGO disarankan untuk memperbaiki sistem rekrutmen aktivis atau relawan baru. Pada tahap rekrutmen, organisasi harus memaparkan secara transparan mengenai realita sistem kompensasi nirlaba serta memastikan

pembagian tugas (*job description*) yang terstruktur bagi setiap kandidat. Sistem kerja yang dibangun secara transparan, adil, dan tidak tumpang tindih sejak awal bergabung akan menghindarkan relawan dari kebingungan atau kelebihan beban kerja (*overwork*), yang pada akhirnya membuat mereka lebih betah di organisasi.

4. Merujuk pada signifikansi pengaruh motivasi hijau terhadap peningkatan kepuasan kerja, organisasi perlu memelihara antusiasme tersebut melalui program apresiasi yang berkelanjutan. Bentuk penghargaan tidak harus selalu bersifat materi, namun dapat diwujudkan melalui pemberian sertifikat penghargaan dedikasi, penganugerahan "Relawan Terbaik", atau pemberian kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan sertifikasi kompetensi lingkungan. Bentuk pengakuan internal seperti ini terbukti mampu memberikan dampak psikologis positif yang memperkuat kebanggaan, kepuasan batin, serta loyalitas relawan terhadap visi pelestarian lingkungan yang diusung organisasi.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Mengingat penelitian ini hanya berfokus pada NGO Lingkungan di Surabaya, peneliti selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel eksternal di luar model ini yang memengaruhi *turnover intention* di sektor nirlaba.
2. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk menggunakan pendekatan metode campuran (*mixed methods*), yakni dengan

menambahkan wawancara mendalam kepada responden untuk menggali lebih jauh dinamika psikologis relawan saat dihadapkan pada dilema antara idealisme dan realitas ekonomi.