

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Salah satu permasalahan dalam suatu organisasi yang sering dikaitkan dengan rendahnya komitmen karyawan adalah pindah kerja (*turnover*). *Turnover* memiliki dampak yang merugikan bagi organisasi karena dapat menghambat efektivitas dan efisiensi kerja yang selanjutnya akan menurunkan tingkat produktivitas organisasi. Untuk mencegah tingginya *turnover* tersebut, perusahaan perlu memelihara dan mengembangkan komitmen karyawannya agar tetap kuat. Upaya-upaya untuk meningkatkan komitmen karyawan tersebut dapat berupa peningkatan iklim organisasi untuk mempengaruhi kinerja karyawan, kepuasan kerja sebagai bentuk timbal balik yang dirasakan atas apa yang telah diberikan kepada perusahaan, sehingga dengan kepuasan yang dirasakan serta iklim organisasi yang mendukung akan meningkatkan komitmen afektif karyawan sehingga intensi *turnover* karyawan rendah.

Hasil uji asumsi pada penelitian ini menunjukkan bahwa data penelitian sudah berdistribusi normal, linier, bebas multikolinearitas, terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji analisis jalur, ditemukan bahwa hipotesis 1 yang berbunyi “ada hubungan positif secara simultan antara iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap intensi *turnover*” diterima. Selanjutnya hipotesis 2 yang berbunyi “hubungan positif secara parsial iklim organisasi terhadap intensi *turnover*” ditolak. Hipotesis 3 yang berbunyi “ada hubungan positif secara parsial kepuasan kerja terhadap intensi *turnover*” diterima. Kemudian hipotesis 4 yang berbunyi “ada hubungan positif secara simultan antara iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap intensi *turnover*”

melalui komitmen afektif” diterima. Selanjutnya hipotesis 5 yang berbunyi “ada hubungan positif secara parsial antara iklim organisasi kerja terhadap komitmen afektif” diterima. Dan terakhir hipotesis 6 yang berbunyi “ada hubungan positif secara parsial antara kepuasan kerja terhadap komitmen afektif” diterima.

B. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian dapat dijadikan acuan oleh pihak yang berkepentingan untuk organisasi. Penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan sehingga diperlukan masukan untuk memperoleh hasil yang maksimal. Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan penelitian maka saran-saran yang dapat diajukan penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi PT. Wisang Utama Mandiri diharapkan mampu mempertahankan kepuasan kerja dan meningkatkan iklim organisasi masing-masing divisi unit sehingga hubungan karyawan yang terjalin dengan perusahaan tetap terjaga. Pihak perusahaan diharapkan lebih melibatkan peran para karyawan dalam setiap pengambilan keputusan terutama yang menyangkut karyawan
- 2) Kepada peneliti selanjutnya hendaknya mempertimbangkan beberapa hal untuk penelitian yang sejenis dapat dilakukan dengan menggunakan metode yang berbeda dengan penelitian ini yaitu metode eksperimen sehingga dapat memberikan dampak perilaku untuk meningkatkan komitmen afektif sehingga mengurangi intensi *turnover*. Apabila melakukan metode survey diharapkan peneliti selanjutnya memilih atau menambahkan variabel prediktor yang berbeda dari penelitian sebelumnya.