

BAB 5

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis dan pembahasan, maka kesimpulan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Komitmen Organiasional terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* PT Semen Kupang di Nusa Tenggara Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* yang rendah. Dengan demikian hipotesis 1 didukung. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional maka *turnover intention* atau meninggalkan perusahaan semakin rendah.
2. Iklim Organisasional terbukti tidak signifikan terhadap *turnover intention* PT Semen Kupang di Nusa Tenggara Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai iklim organisasional terhadap *turnover intention* tidak berpengaruh. Dengan demikian hipotesis 2 tidak didukung. Hal ini dapat menunjukkan bahwa semakin iklim organisasional yang dirasakan oleh karyawan tidak dapat membuat karyawan untuk memiliki keinginan keluar dari perusahaan.

5.2 Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah peneliti tidak bisa menyebarkan kusioner secara langsung kepada karyawan non manajerial PT Semen Kupang di Nusa Tenggara Timur, sehingga kusioner tersebut dititipkan kepada salah satu anggota karyawan. Hal tersebut yang menyebabkan peneliti kesulitan dalam memperoleh informasi tambahan yang dapat mendukung variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

5.3 Saran

5.3.1. Saran Akademis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan maupun referensi bagi penelitian selanjutnya dalam melakukan penelitian yang sama atau serupa bahkan dapat dijadikan penelitian lebih lanjut khusus berkaitan konsep atau teori yang mendukung pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, yaitu mengenai Komitmen Organisasional, Iklim Organisasional dan *Turnover Intention*.

5.3.2. Saran Praktis

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan dan kesimpulan penelitian terdapat beberapa saran yang diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun berdasarkan nilai rata-rata terendah pada pernyataan variabel Komitmen Organisasional adalah pada pernyataan “Saya menganggap bahwa loyalitas adalah hal yang penting”. Untuk itu sebaiknya perusahaan harus lebih memberikan semacam remunerasi atau bentuk kompensasi yang baik seperti adanya bonus atau *reward* sehingga karyawan merasakan bahwa bekerja di PT Semen Kupang di Nusa Tenggara Timur mereka akan memberikan loyalitas yang baik.
2. Iklim organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Namun nilai rata-rata terendah pada pernyataan variabel iklim organisasional adalah pada pernyataan “Saya senang dengan komitmen yang telah ada sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan bersama-sama”. Untuk itu sebaiknya perusahaan memberikan kebebasan berpendapat mengenai pengambilan keputusan terhadap tugas karyawan tersebut atau perusahaan memberikan dukungan melalui program-program pelatihan dan pengembangan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriani, F. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kepenuhan Hulu. *Jurnal Mahasiswa Prodi SI Manajemen*, 1(1), 1-23.
- Bontis, N. (2002). Intellectual Capital Disclosure in Canadian Corporations. *Journal of Human Costing and Accounting*, 8(1), 1-15.
- Darmawati, A., Lina N. H., dan Dyna H, S. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Economica*, 9(1), 10-17.
- Davis, K., dan John, W. Newstrom. (1990). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. New York: McGraw – Hill Book Company.
- Djati, P. S., dan Khusaini, M. (2003). Kajian terhadap kepuasan kompensasi, komitmen organisasi, dan prestasi kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 25–41.
- French, W. (1994). *Human Resource Management*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., dan Baron, R.A. (2003). *Behavior in Organization. Eight Edition*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Hung, L.M., Lee, Y. S., dan Lee, D. C. (2018). The Moderating Effects of Salary Satisfaction and Working Pressure on the Organizational Climate, Organizational Commitment to Turnover Intention. *Internasional Journal of Business and society*, 19(1), 103-116.
- Handoko, T., dan Reksohadiprojo. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Joo, B.K. (2010). Organizational Commitment for Knowledge Workers: The Roles of Perceived Organizational Learning Culture, Leader– Member Exchange Quality, and Turnover Intention. *Journal Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 69-85.
- Liliweri, A. (2014). *Sosiologi & Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi (edisi ke- 10)*. Yogyakarta: Andi.
- Meyer, J.P., dan Natalie, J. A. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Journal Human Resource Management Review*, 1 (1), 61-89.
- Potale, R. dan Uhing, Y. (2015). “Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado,

Universitas Sam Ratulangi Manado”. *Journal Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 69-85.

Putra, K.B.S., dan Suwardana, I.G.M. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia. *Jurnal Manajemen Unud*, 6(5), 2417-2444.

Putra, P.A.J., dan Utama, I.W.M. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Jayakarta Balindo. *Jurnal Manajemen Unud*, 7(2), 555-583.

Robbins dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi (edisi ke-12)*. Jakarta: Salemba Empat.

Sianipar, A.R.B., dan Kristiana, H. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi *Turnover* Pada Karyawan Bidang Produksi CV. X. *Jurnal Manajemen*, 13(1), 98-114.

Sijabat, J. (2011). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Keinginan Untuk Pindah. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 19(3), 592-608.

Simamora, H. (2005). *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM)*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Stringer, R. (2002). *Leadership and Organizational Climate*. New Jersey: Prentice Hall.

Suliman, A.M., dan Obaidli, H. A. (2011). Organizational climate and turnover in Islamic banking in the UAE. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 4(4), 308-324.

Sutanto, E.M., dan Carin, G. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan *Turnover Intentions*. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol. 4, No. 1.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis (edisi ke-5)*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2014). *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.

Sumanto., dan Hermaniningsih, A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada PT. Bank Central Asia, Tbk. Kantor Cabang Utama Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 96-110.

Sumarto. (2009). Meningkatkan Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi untuk Mengurangi Labor *Turnover Intention*. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 9(1), 40-51.

Sutanto, E.M., dan Gunawan, C. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan *Turnover Intention*. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 76-88.

Uma, S. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis (edisi ke-4)*. Jakarta: Salemba Empat.

Wijayawati., dan Winarna. (2004). Pengaruh Organizational Based Self-Esteem Terhadap Keinginan Pindah: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4(2), 130-149.

Wirawan. (2008). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.