

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan yang terjadi antara komitmen organisasi dengan intensi *turnover* karyawan merupakan hubungan yang positif, dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ditolak. Hal ini berarti komitmen organisasi bukan merupakan faktor yang mempengaruhi intensi *turnover* pada karyawan. Dapat diasumsikan terdapat faktor lain yang menimbulkan intensi *turnover* pada karyawan.

Apabila karyawan memiliki tingkat komitmen organisasi (*affective, continuance dan normative*) yang tinggi maka karyawan akan memiliki tingkat intensi *turnover* yang tinggi . Begitu sebaliknya apabila karyawan mempunyai komitmen organisasi (*affective, continuance dan normative*) yang rendah maka karyawan akan memiliki intensi turnover yang rendah. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi, ditandai dengan karyawan yang memiliki kelekatan secara emosional terhadap organisasi, mampu menginternalisasikan nilai-nilai perusahaan kedalam dirinya dan memiliki rasa bertanggung jawab untuk bertahan di perusahaan tempat dia bekerja.

Karyawan yang memiliki tingkat intensi *turnover* yang tinggi, akan memiliki keyakinan-keyakinan mengenai konsekuensi dari apa yang akan dia lakukan, mampu menyadari mengenai mudah atau sulitnya untuk bertahan di suatu perusahaan dan memiliki penilaian apakah memutuskan untuk keluar dari

perusahaan atau justru bertahan diperusahaan berdasarkan keyakinan yang diperoleh dari orang-orang sekitar maupun lingkungan kerjanya.

Karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang rendah ditandai dengan tidak memiliki kelekatan secara emosional terhadap perusahaan, tidak merasa turut andil dalam jalannya perusahaan, meyakini bahwa ketika keluar dari perusahaan merupakan hak yang dimiliki oleh setiap karyawan perusahaan dan tidak memiliki kewajiban moral apabila terjadinya dampak yang *negative* terjadi pada perusahaan tempatnya bekerja. Berdasarkan hal tersebut maka intensi *turnover* karyawan akan semakin kuat diikuti oleh mudahnya melakukan pelanggaran diperusahaan oleh karyawan, karyawan mulai mencari pekerjaan diperusahaan lain, dan mencari perusahaan yang menawarkan pekerjaan dengan *salary* yang lebih tinggi dari perusahaan sebelumnya.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, berikut ini beberapa saran yang dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan di masa yang akan datang terutama yang berkaitan dengan komitmen organisasional dan pencegahan *turnover* dalam perusahaan.

1. Saran bagi Perusahaan

Dalam rangka menekan angka intensi *turnover* pada karyawan hendaknya perusahaan lebih memperhatikan variabel lain selain komitmen organisasi.

2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Memperluas tema dan sudut pandang yang berbeda, yaitu dalam pemilihan teori, aspek, faktor dan pemilihan tokoh yang memang sudah memiliki alat ukur sendiri. Dalam menyebarkan skala diharapkan dilaksanakan langsung oleh peneliti untuk menjaga kebebasan responden dalam mengisi skala, dan menghindari “*faking good*” selama proses pengisian skala, hal ini pula bertujuan supaya peneliti dapat memastikan bahwa responden benar-benar dalam kondisi yang siap untuk melakukan pengisian skala serta menjamin bahwa semua skala yang ada dapat kembali ke peneliti. Selain itu juga peneliti dapat mencari hubungan antara intensi *turnover* dengan faktor-faktor lain yang mempengaruhi intensi *turnover*.