

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Iklm organisasi merupakan suatu bagian yang tidak terpisahkan dari organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan memiliki iklim organisasi yang berbeda, tergantung bagaimana persepsi karyawan terhadap apa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Persepsi karyawan terhadap apa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan seperti kebijakan organisasi, pelaksanaan kebijakan dan prosedur-prosedur baik formal maupun informal itulah yang disebut iklim organisasi, yang selanjutnya akan mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi atau perusahaan. Kesesuaian antara iklim organisasi yang dipersepsikan oleh karyawan dengan perilaku yang dimunculkan karyawan akan menjadi penentu efektivitas kerja untuk meraih tujuan organisasi atau perusahaan. Perilaku yang dimunculkan oleh karyawan sebagai akibat dari persepsi karyawan terhadap iklim organisasi sangat beragam. Salah satunya adalah munculnya tanda-tanda intensi *turnover*. Meskipun masih berupa niat untuk keluar tetapi apabila dibiarkan akan diikuti oleh tindakan berupa *turnover* secara sukarela dan akan merugikan organisasi atau perusahaan. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya menciptakan iklim organisasi yang baik agar dipersepsikan positif oleh karyawan.

Iklm organisasi dipersepsikan positif apabila karyawan memandang baik kualitas kepemimpinan, kualitas tujuan organisasi, pemberian kompensasi,

tanggung jawab dan kepercayaan, proses komunikasi dan partisipasi dalam organisasi atau perusahaan. Hal tersebut akan membuat intensi *turnover* menjadi semakin rendah. Hal tersebut sesuai dengan diterimanya hipotesis penelitian ini yaitu ada hubungan negatif antara iklim organisasi dengan intensi *turnover* pada petugas dinas lapangan di Koperasi Primkoveri Grup Kebumen. Iklim organisasi pada Koperasi Primkoveri Grup Kebumen dipersepsikan secara positif yang berarti petugas dinas lapangan memandang baik kualitas kepemimpinan, kualitas tujuan organisasi, pemberian kompensasi, tanggung jawab dan kepercayaan, proses komunikasi dan partisipasi. Hal ini lah yang membuat intensi *turnover* pada petugas dinas lapangan termasuk dalam kategori sedang dan cenderung rendah. Dari hasil penelitian juga diketahui sumbangan efektif iklim organisasi terhadap intensi *turnover* pada petugas dinas lapangan sebesar 0,172 atau 17,2 %. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pembentukan intensi *turnover* pada petugas dinas lapangan di Primkoveri Grup Kebumen dipengaruhi oleh iklim organisasi sebesar 17,2 %, sisanya sebesar 82,8 % di pengaruhi oleh faktor lain.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian yang telah diuraikan, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Saran kepada Koperasi Primkoveri Kebumen

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa iklim organisasi mempunyai peran yang cukup besar terhadap pembentukan adanya intensi *turnover*. Iklim organisasi yang dipersepsikan positif oleh petugas dinas lapangan terbukti

membuat petugas dinas lapangan mempunyai intensi *turnover* yang cenderung rendah. Hal ini berarti setiap aspek dari iklim organisasi dipersepsikan positif, sehingga membuat petugas dinas lapangan memiliki tingkat intensi *turnover* yang cenderung rendah. Berdasarkan hasil penelitian tersebut saran bagi Primkoveri Kebumen adalah meningkatkan dan mempertahankan iklim organisasi yang sudah dipersepsikan secara positif oleh petugas dinas lapangan dengan berfokus pada setiap aspek dari iklim organisasi yaitu meningkatkan dan mempertahankan kualitas kepemimpinan yang baik, pimpinan yang tidak mendominasi, memperbaiki kualitas tujuan koperasi, adil dalam memberikan kompensasi, tanggung jawab dan kepercayaan, menciptakan komunikasi yang efektif dan akrab serta memberikan kesempatan kepada petugas dinas lapangan untuk berpartisipasi aktif dalam setiap pengambilan keputusan-keputusan penting. Apabila iklim organisasi yang positif tersebut dipertahankan dan ditingkatkan, maka akan membuat petugas dinas lapangan semakin betah dan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi, akan tetap berada di koperasi tersebut untuk memajukan koperasi dan tidak mempunyai rencana untuk melihat lowongan atau informasi pekerjaan lain apalagi keluar atau pindah ke pekerjaan lain.

2. Saran kepada peneliti selanjutnya

Bagi pihak-pihak yang berminat melakukan penelitian sejenis atau untuk mengembangkan penelitian, sebaiknya memperhatikan hal-hal berikut:

- a. Melibatkan lebih banyak subjek penelitian agar lebih representatif.
- b. Memperhatikan faktor lain yang kemungkinan ikut berpengaruh langsung seperti, faktor tenaga kerja, faktor organisasi misalnya tipe industri,

katagorisasi kerja dalam organisasi, ukuran organisasi, ukuran unit kerja, gaji, konten pekerjaan dalam organisasi, gaya kepemimpinan, kohesivitas kelompok dan job insecurity.

- c. Selain dengan menguji hubungan langsung variabel-variabel tersebut diatas, peneliti selanjutnya juga bisa memasukan variabel lain yang mungkin memediasi hubungan terhadap intensi *turnover* seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, loyalitas kerja, *work engagement* maupun stress kerja.
- d. Peneliti selanjutnya juga bisa meneliti tentang intensi *turnover* pada subjek yg berbeda seperti perawat, sales, pegawai kontrak, buruh pabrik atau pekerjaan lain dengan beban kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang tidak mendukung dan rentan muncul adanya intensi *turnover* yang pada akhirnya akan diikuti oleh tindakan berupa berhenti secara sukarela.
- e. Ketika menyebarkan skala penelitian kepada subjek, sebaiknya di tunggu sampai subjek selesai mengerjakan. Hal ini untuk menghindari kesalahan dalam pengisian identitas, membuat subjek serius dalam mengerjakan, menghindari pernyataan yang lalai di respon oleh subjek yang akan memperngaruhi data penelitian. Selain itu dengan menunggu subjek dalam mengisi skala juga peneliti bisa mengamati perilaku subjek ketika mengisi skala serta memastikan bahwa skala penelitian kembali seutuhnya.
- f. Memperhatikan kesesuaian antara konsep teori dengan aitem-aitem yang dibuat ketika menyusun alat ukur, agar hasil pengukuran lebih dapat mengungkap suatu fenomena atau variabel tertentu.