

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya dalam tugas akhir ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari metode maksimum likelihood dan metode komponen utama, variabel-variabel perilaku organisasi karyawan HBAT yang dianggap mempengaruhi *turn-over* di perusahaan tersebut dapat dikelompokkan menjadi 5 faktor umum (variable laten). Berikut hubungan antara variabel laten dengan variabel-variabel indikator pembentuknya:

##### a. Tujuan Menetap

- karyawan tidak aktif mencari pekerjaan lain (V14);
- karyawan HBAT jarang melihat daftar pekerjaan di situs monster.com (V16);
- ketaktertarikan karyawan mencari pekerjaan baru tahun depan (V19);
- kemungkinan bekerja untuk HBAT 1 tahun ke depan (V21);

##### b. Perilaku Terhadap Rekan Kerja

- Seberapa senang seorang karyawan HBAT bekerja dengan rekan kerjanya (V9);
- Perasaan seorang karyawan HBAT terhadap rekan kerjanya (V13);
- Sesering apa seorang karyawan HBAT melakukan aktifitas dengan rekan kerjanya diluar jam kerja (V18);

- kecocokan antara seorang karyawan dengan rekan kerjanya di HBAT (V20).

**c. Kepuasan Kerja**

- Atas pertimbangan semua hal, karyawan HBAT sangat puas dengan pekerjaannya (V1);
- Seberapa puas karyawan HBAT terhadap bidang pekerjaannya (V11);
- Seberapa puas seorang karyawan HBAT bekerja sama dengan perusahaannya ( V12);
- Seberapa puas karyawan HBAT bekerja sebagai karyawan di perusahaan HBAT (V15);
- Indikasi karyawan HBAT terhadap perusahaannya dalam persentase (V17).

**d. Komitmen Organisasi**

- Bekerja di HBAT merupakan sebuah prestasi (V2);
- Karyawan akan berusaha keras untuk kesuksesan HBAT (V3);
- kesetiaan terhadap HBAT (V5);
- kesenangan karyawan dalam memberi tahu orang-orang bahwa dia bekerja di HBAT (V6).

**e. Persepsi Lingkungan**

- kenyamanan lingkungan fisik kantor HBAT (V4);
- Desain kantor seorang karyawan HBAT membantu membuat pekerjaan menjadi lebih baik (V7);
- Adanya gangguan yang membuat karyawan kurang produktif di kantor HBAT (V8);

- Kata yang bisa menggambarkan lingkungan pekerjaan di HBAT (V10).
2. Setelah melakukan pengujian melalui statistik analisis faktor konfirmatori, maka struktur model faktor data perilaku organisasi karyawan HBAT yang dihasilkan oleh analisis faktor eksploratori konsisten dengan data aktual.
  3. Pada kasus khusus, dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi perubahan yang berarti pada kasus sebelum dan sesudah dilakukan penghapusan pada data yang memiliki nilai yang berbeda sangat ekstrim dengan statistik chi-kuadratnya.

## 5.2 Saran

Beberapa saran yang perlu penulis sampaikan dalam tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian dapat dicoba untuk *second-order* model faktor, yaitu memunculkan variabel laten endogen dalam struktur model faktor atas dasar teori yang kuat dan hasil penelitian yang relevan.
2. Penelitian dapat dilanjutkan dengan melakukan prosedur analisis jalur dengan tujuan untuk mendapatkan hubungan kausal mengenai pengaruh langsung dan tidak langsung. Hubungan kausal ini merujuk pada hubungan antar variabel laten. Prosedur ini dilakukan untuk menguji model struktural dalam SEM yang tidak dilakukan dalam analisis faktor konfirmatori.
3. Menentukan indikator penelitian berdasarkan pendapat para ahli yang berkompeten dibidang dari permasalahan yang kita ambil.

