

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan dan Saran

5.1.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan teori, hasil penelitian, dan pengujian hasil analisis regresi sederhana yang dilakukan mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap turnover intention serta implikasinya pada kinerja karyawan PT. Bangun Ringan Perkasa Cianjur dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gambaran Komitmen Organisasi berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini dapat dilihat dari dimensi yang tertinggi dan terendah. Dimensi komitmen organisasi terdiri dari *Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, dan *Normative Commitment*, yang memiliki penilaian paling tinggi adalah *Continuance Commitment* (komitmen berkelanjutan), sedangkan dimensi yang memiliki penilaian paling rendah yaitu *Affective Commitment*.
2. Gambaran mengenai *Turnover Intention* karyawan PT. Bangun Ringan Perkasa Cianjur berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini dapat dilihat dari dimensi-dimensi *Turnover Intention* yang terdiri dari *Thinking Of Quitting*, *Intent To Search* dan *Intent To Quit*, paling tinggi yaitu terdapat pada dimensi *Intent To Quit*, sementara dimensi paling rendah yaitu pada *Thinking Of Quitting*.
3. Gambaran mengenai kinerja karyawan PT. Bangun Ringan Perkasa Cianjur, kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif. Dimensi dengan penilaian paling besar adalah kualitas, sedangkan dimensi yang memiliki penilaian paling rendah yaitu kerjasama.
4. Berdasarkan hasil penelitian diatas menyatakan bahwa, komitmen organisasi terhadap *turnover intention* serta implikasinya pada kinerja karyawan . Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi di perusahaan, maka akan semakin rendah tingkatan *Turnover Intention*, serta semakin tinggi tingkat *Turnover Intention* maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.

5.1.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis menyarankan beberapa hal mengenai komitmen organisasi, *turnover intention*, dan kinerja karyawan untuk meningkatkan komitmen dan kinerja pada perusahaan, yaitu sebagai berikut.

1. Komitmen organisasi karyawan PT. Bangun Ringan Perkasa Cianjur dapat ditingkatkan pada aspek *Affective Commitment*, yaitu dengan cara memberikan rasa nyaman, aman dan percaya pada perusahaan serta dengan cara memberikan reward ataupun punishment kepada karyawan agar karyawan memiliki rasa ingin tetap bertahan pada perusahaan. Komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi, serta komitmen organisasi terdiri dari komitmen karyawan terhadap perusahaan dan komitmen perusahaan terhadap karyawan.
2. *Turnover Intention* karyawan PT. Bangun Ringan Perkasa Cianjur dapat ditingkatkan pada aspek *Thinking Of Quitting*, dengan cara meningkatkan rasa percaya karyawan pada perusahaan Terjadinya perilaku individu yang berupa stres kerja, karakteristik pekerjaan, serta pola kepemimpinan transformasional seseorang dapat mempengaruhi individu yang disebabkan kepuasan kerja yang akhirnya berujung pada *turnover intention*.
3. Kinerja karyawan pada PT.BRP dapat ditingkatkan pada kerjasama dengan cara memenuhi hak-hak karyawan, sistem penilaian kinerja yang transparan, memberikan *reward* dan *punishment*, membangun keakraban dengan sesama karyawan ataupun atasan dengan cara *outbound*, *hiking* dan jalan-jalan, Kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.
4. Turnover Intention dipengaruhi secara positif oleh Komitmen Organisasi.) Menurut Staffebach (2008) salah satu faktor penyebab turnover intention yaitu, Faktor Psikologi yaitu merujuk pada proses mental dan perilaku karyawan, seperti harapan, orientasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, keterlibatan kerja atau efektifitas. Hal tersebut menyimpulkan bahwa *Turnover Intention* dapat

diturunkan melalui banyak faktor salah satunya dengan memperbaiki komitmen organisasi di perusahaan.

5. *Turnover Intention* terhadap kinerja karyawan. Menurut Robbins (2015), kinerja karyawan merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Hal tersebut menyimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui banyak faktor salah satunya dengan memperbaiki *Turnover Intention* di perusahaan.

Hasil penelitian menyatakan bahwa upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan terbukti mampu dilakukan dengan mengefektifkan komitmen organisasi dan *turnover intention*, maka penulis merekomendasikan PT.BRP untuk lebih memperhatikan hak-hak karyawan, sistem penilaian kinerja yang transparan, karena pada dasarnya dengan adanya hubungan yang baik antara atasan dengan karyawan, karyawan dengan karyawan lainnya maka perusahaan dapat melakukan perbaikan berkelanjutan untuk menciptakan keunggulan kompetitif dengan meningkatkan kinerja karyawan di dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Steers, R. M. (2005). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Stephen P. Robbins, T. A. J. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Jurnal

- Akbar, A., Musadieg, M. Al, Mukzam, M. D., & Administrasi, F. I. (2017). Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja, 47(2).
- Alkahtani, A. H. (2015). Investigating Factors that Influence Employees ' Turnover Intention : A Review of Existing Empirical Works. *International Journal of Business and Management*, 10(12), 152–166. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n12p152>
- Chockalingam, M. (2019). Influence of Organizational Climate on Employee Performance in Influence of Organizational Climate on Employee Performance in Manufacturing Industry, (March).
- Choi, S. H., & Lee, H. (2017). Workplace violence against nurses in Korea and its impact on professional quality of life and turnover intention. *Journal of Nursing Management*, 25(7), 508–518. <https://doi.org/10.1111/jonm.12488>
- Costa, S. P., & Neves, P. (2017). Forgiving is good for health and performance: How forgiveness helps individuals cope with the psychological contract breach. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 124–136. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.03.005>
- Farlianto, SE., M. (2014). Pengaruh kepuasan gaji , shift kerja malam dan kepuasan kerja terhadap intensi keluar karyawan (Studi pada Call Center PT Vads Indonesia Kantor Cabang Yogyakarta) Farlianto , SE ., MBA Email : farlianto@uny.ac.id Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi , Uni, 11(April), 47–66.
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan. *Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan*, 4(2), 103–114.
- Fornes, S. L., & Rocco, T. S. (2004). Commitment Elements Reframed (Antecedents & Consequences) for Organizational Effectiveness, 391–398.
- Gelfand, M. J., & Erez, M. (2017). Cross-Cultural Industrial Organizational Psychology and Organizational Behavior : A Hundred-Year Journey.

- Halimatus. (2015). Pengaruh employee retention dan turnover intention terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, 34–65.
- Halimsetiono, E. (2014). Peningkatan Komitmen Organisasi untuk Menurunkan Angka Turnover Karyawan Improvement of Organizational Commitment to Lower Employee Turnover, 339–345.
- Hermawan, A. (2006). *Penelitian Bisnis: Paradigma Kuantitatif*. Jakarta: Grasindo.
- K. Ayu Budiastiti. (2016). Pengaruh stres kerja pada turnover intention yang dimediasi kepuasan kerja agen ajb bumiputera 1912 k . Ayu budiastiti Purnama Dewi I Made Artha Wibawa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia PENDAHULUAN Dalam pekerjaan setiap o, 5(2), 762–789.
- Kammeyer-Mueller, J., & Wanberg, C. (2003). *Turnover Processes in a Temporal Context: It's About Time. Ideas.Repec.Org*.
- Kreitner, R., Kinicki, A., & Cole, N. (2007). *Fundamentals of Organizational Behaviour Key Concepts, Skills, and Best Practices. Mcgraw-Hill Ryerson* (2th Editio). Canada: mcgraw-Hill Ryerson.
- Lapointe, É., Vandenberghe, C., & Boudrias, J. S. (2013). Psychological contract breach, affective commitment to organization and supervisor, and newcomer adjustment: A three-wave moderated mediation model. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 528–538. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.07.008>
- Larkin, I. M. (2015). Job Satisfaction , Organizational Commitment , and Turnover Intention of Online Teachers in the K-12 Setting.
- Malhotra, N. K. (2015). *Ssentials of arketing Research* (Global Edi). England: Pearson Education Limited.
- Masemola, S. E. (2011). *Employee turnover intentions, organisational commitment and job satisfaction in a post-merger tertiary institution: the case of the university of limpopo*.
- N, P. R., Septian, T. A., N, P. R., & Septian, T. A. (2017). *Factors influencing on employee performance of production department on the manufacturing food industry in indonesia*, 16(2), 233–242. <https://doi.org/10.17512/pjms.2017.16.2.20>
- Nayaputera, Y. (2011). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Intensi Turnover.
- Olusegun, S. O. (2013). Influence of Job Satisfaction on Turnover Intentions of Library Personnel in Selected Univerisities in South West Nigeria, (April).
- Pang, L. (2014). Employee Turnover Intention in Travel Agencies: Analysis of Controllable and Uncontrollable Factors. *Tourism*, 113, 101–113. <https://doi.org/10.1002/jtr>
- Peeters, M. C. W., Jonge, J. De, & Taris, T. W. (2014). Burnout , Boredom and Engagement in the Workplace.

- Pio, R. J. (2014). No Title. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt bpr prisma dana manado.
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. (T. Chandra, Ed.) (Edisi Revi). Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Purna, I. N. (2013). Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional : Pengaruhnya Terhadap Intensi Keluar, 829–848.
- Rahmah, T. A., Riadi, S. S., & Syaharuddin, Y. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention The influence of job satisfaction and organizational commitment to turnover intention, *19*(2), 155–161.
- Robert L. Mathis, J. H. J. (2011). *Human Resource Management* (Edisi 10). Jakarta: Salemba Empat.
- Satwari. (2016). Pengaruh komitmen organisasional terhadap turnover (Survei pada Karyawan Hotel Swiss-Belinn Malang), *40*(2).
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (4th ed.). England: John Wiley & Sons, Inc. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.1419.3126>
- Setiyanto. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention, *5*(1), 105–110.
- Shabur, M. I. (2017). Hubungan antara kepribadian (big five personality model) dengan kinerja karyawan relationship between personality (big five model) and employee job program studi manajemen sumber daya manusia , politeknik app jakarta , 10–16.
- Tolentino, R. C. (2013). Organizational Commitment and Job Performance of the Academic and Administrative Personnel. *International Journal of Information Technology and Business Management*, *15*(1), 51–59. <https://doi.org/ISSN 2304-0777>
- Veithzal Rivai Zainal. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wahyuni, A. S., Zaika, Y., Anwar, R., Brawijaya, U., & Timur, J. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Keinginan Berpindah) Karyawan, *8*(2), 89–95.
- Wong, A. (2014). Evaluation of Organizational Commitment Models and their components in Asian Cities, *4*(2), 66–96. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v4i2.5601>
- Yamazakia, Y., & Petchdee, S. (2015). Turnover Intention , Organizational Commitment , and Specific Job Satisfaction among Production Employees in Thailand, *4*(4), 22–38. <https://doi.org/10.12735/jbm.v4i4p22>