BAB V

PENUTUP

B. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Keinginan Berpindah adalah kecenderungan atau niat karyawan secara sukarela, sadar, dan dengan disengaja untuk keluar atau meninggalkan perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja serta mencari alternatif pekerjaan, dimana niat tersebut belum diwujudkan dalam tindakan nyata.
2. Komitmen Organisasi adalah sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin untuk kebaikan organisasi), dan loyalitas (keinginan untuk menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya, dan tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan masuk keluar tenaga kerja (turnover).
3. Keinginan Berpindah (Intensi Turnover) dipengaruhi oleh banyak faktor, komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengharuhi tinggi rendahnya keinginan berpindah karyawan.
4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diketahui bahwa variasi keinginan berpindah (intensi turnover) ditentukan oleh komitmen organisasi. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negative

dan signifikan antara komitmen organisasi dengan intensi turnover karyawan pada PT Mascot Continental di Jakarta.

C. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Dalam variabel komitmen organisasi (X), Keterlibatan adalah sejauh mana keikutsertaan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sehingga keterlibatan ditunjukkan dengan menerima hampir semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.
2. Identifikasi organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi karyawan tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.
3. Loyalitas merupakan bentuk kesetiaan karyawan kepada perusahaan, menimbulkan perasaan memiliki yang kuat terhadap perusahaan, dan sebisa mungkin akan mempertahankan kedudukan mereka di dalam perusahaan.

D. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran kepada PT Mascot Continental di Jakarta sebagai berikut :

1. Dalam menghadapi persaingan dunia kerja yang begitu ketat, PT Mascot Continental hendaknya lebih memberikan perhatian dan dorongan terhadap

para karyawannya untuk menekan keinginan karyawan keluar dari perusahaan, salah satunya dengan cara memenuhi segala kebutuhan karyawan yang sesuai dengan kontribusinya di perusahaan.

2. PT Mascot Continental harus dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan agar keinginan berpindah (intensi turnover) karyawan dapat menurun, sehingga kinerja perusahaan dapat meningkat.
3. Untuk menekan keinginan berpindah (intensi turnover) karyawan, PT Mascot Continental harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi intensi turnover selain komitmen organisasi, seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, kesejahteraan karyawan, job insecurity (rasa tidak aman), locus of control, dan budaya perusahaan.
4. Karyawan sebaiknya dapat menerima nilai-nilai perusahaan, mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan, dan bersedia berusaha semaksimal mungkin demi tujuan perusahaan. Hal tersebut akan berdampak kepada kinerja perusahaan yang akan semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

Bigliardi, Barbara, Alberto Petroni, dan Alberto Ivo Dormio. "Organizational Socialization, Career Aspirations and Turnover Intentions among Design Engineers". *Leadership and Organization Development Journal. 2005,* 26, hal. 424-442.

Birgit Schyns *et al*. "Turnover intention and preparedness for change: Exploring Leader- Member Exchange and Occupational Self-Efficacy as Antecedents of Two Employability Predictors". *Career Development International*. 2007, 12, hal. 660-679.

Chiu, Chou-Kang *et al*. "Understanding Hospital Employee Job Stress and Turnover Intentions in a Practical Setting: The Moderating Role of Locus of Control". *The Journal of Management Development.* 2005, 24, hal. 837-856.

Daft, Richard L. *Manajemen*. Edisi 5. Terjemahan Emil Salim dan Iman Karnawan. Jakarta: Erlangga. 2003.

Djaali. *Pengukuran Bidang Pendidikan.* Jakarta: Program Pasca Sarjana UNJ. 2000.

Furhan, Arief. *Pengatar Penelitian Dalam Pendidikan.* Surabaya: Usaha Nasional. 1998.

Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. *Behavior in Organizations.* 8th ed. USA: Prentice Hall. 2003.

Jewel, L.N. dan Marc Siegall. *Psikologi Industri / Organisasi Modern*. Edisi kedua. Jakarta: Arcan,1998.

Jex, Steve M. *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach.* Canada: John Willey&Sons,Inc. 2002.

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. *Organizational Behavior*. 6th ed. New York: McGraw-Hill. 2001.

Kuntjoro, Zainuddin Sri. *Komitmen Organisasi*. Jakarta: **e-psikologi.com**. 2002.

Kurniasari, Luvi. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Insecurity terhadap Intensi turnover*. Surabaya: Damandiri online. 2004.

Lee, Hung-Wen dan Ching-Hsiang Liu. "An Examination of Factors Affecting Repatriates' Turnover Intention". *International Journal of Manpower*. 2007, 28, hal. 122-176.

Lynn, Susan A. *et al.* "The Influence of Career Stage on The Work Attitudes of Male and Female Accounting Professionals". *Journal of Organizational Behavior*, 1996, 7, hal. 2.

Malthis, Robert L., dan John Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku I. Jakarta: Salemba Empat. 2001.

McCormick, Ernest J., dan Daniel R Ilgen. *Industrial and Organizational Psychology*. New Jersey: Routledge. 1992.

Miner, John B. *Industrial-Organizational Psychology*. New York: Mcgraw-Hill. 1992.

Mullins, Laurie J. *Management and Organizational Behavior*. British: Prentice Hall. 1999.

Narimawati, Umi. "The Influence of Work Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention Towards of Performance Lecturers at West java's Private Higher Education Institution". *Journal of Applied Sciences Research*. 2007, 3, hal. 549-557.

Nasurdin, Aizzat Mohd., T Ramayah, dan Mohamad Abdullah Hemdi, *The Influence of Job Satisfaction on Turnover Intentions within the Malaysian Hotel Industry: An Investigation on the Role of Gender as a Moderator*. **http://www.insinet.net**. 2004.

Newstrom, John W., dan Keith Davis. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work* . New York: McGraw-Hill. 2002.

Noe, Raymond A., *et al*. *Human Resource Management.* New York: McGraw-Hill. 2003.

Pangabean, Mutiara S. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bogor: Ghalia Indonesia. 2004.

Pareke, Fahrudin Js., Syamsul Bachri dan Sih Darmi Astuti. "Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi Pengaruh Persepsi Keadilan Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah". *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, April 2003, hal. 1-16.

Price, William H., Richard Kiekbusch, dan John Theis, Causes of Employee Turnover in Sheriff Operated Jails. *Public Personnel Management.* 2005, hal. 2.

Rahmawati, Vince dan Indra Wijaya Kusuma. “Pengaruh Job Insecurity, Faktor anteseden, dan Konsekuensinya terhadap Keinginan Berpindah Karyawan pada Kantor Akuntan Publik Indonesia”. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. 2002, 5, hal.277-290.

Ridwan. *Belajar Mudah Penelitian: Untuk Guru / Karyawan dan Peneliti Muda*. Bandung: Alfabeta. 2006.

Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*. 12th ed. USA: Prentice Hall. 2007.

Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta. 2007.

Sugiyono. *Statistik untuk Penelitian.* Bandung: Alfabeta. 2000.

Suwandi dan Nur Indrianto. “Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser : Studi Empiris pada Lingkungan Akuntansi Publik”. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Juli1999, 2, hal. 173-195.

Toly, Agus A., ”Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi TI pada Kantor Akuntan Publik”. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 2001, hal. 27.

Tuzun, Ipek Kalemci. “Antecedents of Turnover Intention toward a Service Provider”. *The Business Review*. 2007, 8, hal. 128-133.

Zhao, Hao *et al*. “The Impact of Psychological Contract Breach on Work Related Outcomes: A Meta- Analysis”. *Personnel Psychology*. 2007, 2, hal.647 .