

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya untuk menjawab rumusan masalah, penelitian ini dapat disimpulkan yaitu sebagai berikut:

1. *Perceived organizational support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan atas dukungan organisasi maka tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi akan menurun. Artinya, ketika perusahaan mendukung pekerjaan karyawannya mulai dari dengan menyediakan informasi, pelatihan, pengembangan karir, dan lainnya maka karyawan akan merasa harus memberikan yang terbaik juga sebagai balasan kepada organisasi tempat ia berada dan menghindari terjadinya *turnover intention*.
2. *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *positive relationships at work*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan atas dukungan organisasi maka hubungan antar karyawan di organisasi juga akan semakin baik. Artinya bahwa dengan adanya dukungan dari organisasi maka akan turut mendukung pada hubungan yang positif antar karyawan ditempat kerja.

3. *Positive relationships at work* berhubungan negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa *positive relationships at work* tidak mempunyai pengaruh berarti atas *turnover intention* karyawan.
4. *Perceived organizational support* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui *positive relationships at work*. Hal ini menunjukkan bahwa saat persepsi dukungan organisasi tinggi, maka *turnover intention* karyawan rendah namun hal ini tidak dipengaruhi oleh hubungan positif ditempat kerja. *Positive relationships at work* terbukti tidak memediasi hubungan antara *perceived organizational support* dan *turnover intention*.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, terdapat beberapa implikasi yang diperoleh, yaitu:

1. Penelitian ini dapat dijadikan salah satu pertimbangan dan informasi untuk bahan evaluasi mengenai pentingnya *perceived organizational support* untuk menghindari *turnover intention* karyawan mereka. Untuk meningkatkan dukungan organisasi agar dapat menurunkan tingkat *turnover* organisasi dapat melakukan beberapa hal diantaranya dengan memberikan kenaikan gaji, ketersediaan informasi yang ditingkatkan serta dengan mengadakan pelatihan bagi karyawan.

2. Penelitian ini memperlihatkan bahwa dengan *perceived organizational support* yang baik maka akan berdampak baik pula terhadap *positive relationships at work*. Adapun cara untuk menjaga hubungan ditempat kerja yang baik organisasi dapat memperhatikan hal-hal diantaranya dengan menjaga semangat kerja para karyawan, berpartisipasi dalam menjaga lingkungan, serta mendukung karyawan untuk tumbuh dan berkembang.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara *positive relationships at work* terhadap *turnover intention*. Dalam prakteknya bila organisasi dapat menjaga hubungan baik antar sesama karyawan maka tingkat penarikan diri karyawan akan menurun. Untuk memfasilitasi pengembangan hubungan positif di tempat kerja manajer dapat memperhatikan dua hal, yaitu dari segi praktek manajemen sumberdaya manusia seperti dalam proses seleksi, sosialisasi, evaluasi, dan penghargaan, serta dengan memperhatikan praktik kerja harian seperti dengan adanya pertemuan rutin, dan adanya bantuan interpersonal bagi karyawan.

4. Penelitian ini memperlihatkan bahwa *perceived organizational support* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui *positive relationships at work*. Manajer memegang peranan penting dalam menjaga keseimbangan emosi karyawan yang dapat meningkatkan kualitas

hubungan antar karyawan. Dari temuan penelitian terlihat bahwa untuk menurunkan *turnover intention* organisasi lebih berperan dalam mempengaruhi karyawan dibanding hubungan antar sesama karyawan. Untuk itu organisasi lebih baik berfokus dalam pemberian dukungan kepada masing-masing karyawan mereka dengan memberikan kenaikan gaji, pelatihan, pengembangan bakat, maupun kepastian karir.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Selama proses penelitian, penulis menyadari bahwa hasil penelitian ini tidak sempurna dan memiliki banyak keterbatasan yang mungkin berpengaruh terhadap hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, diharapkan peneliti selanjutnya dapat lebih memperhatikan keterbatasan tersebut untuk penelitian di masa mendatang. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel yaitu *perceived organizational support*, *positive relationships at work*, dan *turnover intention*. Sedangkan masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* yang belum dibahas dalam penelitian.
2. Sampel penelitian ini terbatas, yaitu hanya dilakukan pada karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) di kota Pariaman.
3. Objek yang diteliti pada penelitian ini hanya pada satu organisasi, yaitu Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kota Pariaman.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, saran bagi akademisi dan praktisi yang akan melakukan penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* yang diteliti dalam penelitian ini, seperti *perceived supervisor support*, komitmen karyawan, kepribadian, budaya perusahaan, dan sebagainya.
2. Diharapkan untuk menambah jumlah sampel yang menjadi responden dalam penelitian sehingga hasilnya akan lebih baik lagi dapat lebih mudah digeneralisasi.
3. Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk melakukan pengujian pada organisasi atau dinas yang berbeda.

