

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian mengenai hubungan antara komitmen afektif dengan *turnover intention* pada PT Astra Daihatsu di Jakarta, dengan kesimpulan sebagai berikut :

1. Keputusan seseorang untuk tetap bertahan dalam perusahaan memiliki motivasi yang berbeda-beda. Seseorang dengan komitmen afektif yang kuat akan bertahan di perusahaan tersebut karena dia menyukai pekerjaannya.
2. Perusahaan selalu berusaha mencari cara menurunkan tingkat perputaran karyawan terutama *turnover* yang menimbulkan berbagai potensi biaya, seperti biaya pelatihan yang sudah di investasikan kepada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan serta biaya rekrutmen dan pelatihan kembali .
3. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara komitmen afektif dengan *turnover intention* pada karyawan PT Astra Daihatsu di Jakarta. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi komitmen afektif yang dimiliki karyawan maka akan semakin rendah *turnover intention* pada karyawan dan begitu sebaliknya.
4. Turnover bagi karyawan merupakan salah satu jalan keluar untuk mendapatkan keadaan yang lebih baik, namun bagi perusahaan hal ini dapat menjadi suatu kerugian tersendiri, apalagi bila karyawan yang keluar tersebut memiliki ketrampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

A. Implikasi

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

1. Apabila komitmen afektif yang dimiliki karyawan tidak dimanfaatkan dengan baik maka akan menimbulkan perbedaan dalam menyesuaikan harapan antara karyawan dengan perusahaan dan pada akhirnya dapat meningkatnya *turnover intention* pada karyawan.
2. Komitmen afektif tidak secara mutlak mempengaruhi pada karyawan karena masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan seperti: masa kerja yang singkat, kelelahan kerja , kepuasan kerja yang kurang diperhatikan, usia kerja karyawan yang relatif muda, dan budaya perusahaan yang tidak kuat.
3. Semakin tinggi komitmen afektif yang terjadi maka akan semakin rendah *turnover intention* pada karyawan dan begitupun sebaliknya.
4. Penyebab terjadinya komitmen afektif dalam diri karyawan sebagian timbul karena adanya tanggapan psikologis disuatu organisasi.

B. Saran

Saran-saran yang kiranya dapat diberikan peneliti adalah :

1. PT Astra Daihatsu Jakarta sebaiknya dapat membantu dan menyesuaikan keadaan karyawan dalam memanfaatkan komitmen afektif dengan cara memberikan kesepakatan atau gambaran pekerjaan yang lebih sesuai dengan

hasil yang didapatkan kepada karyawan dengan demikian dapat mengurangi tingkat *turnover intention* pada karyawan.

2. Karyawan yang bekerja di perusahaan perlu menemukan hal yang sesuai antara perusahaan dengan dirinya, sehingga persamaan antara karyawan dan organisasi diharapkan menimbulkan keseimbangan dan kesamaan di antara keduanya. Dengan memiliki komitmen afektif yang tinggi maka karyawan tidak akan melakukan *turnover* sehingga dapat memberikan kontribusi terbaiknya bagi kemajuan perusahaan.
3. Karyawan yang memiliki komitmen afektif rendah cenderung lebih besar intensi *turnover* nya. Disebabkan sikap emosional yang tidak terkontrol yang menimbulkan persepsi buruk perusahaan. Sehingga keterlibatan serta perilaku karyawan dalam suatu organisasi menjadi berkurang dan muncul suatu masalah yang mengakibatkan hilangnya kepercayaan karyawan terhadap perusahaannya. Oleh karena semakin rendah tingkat komitmen afektif karyawan, semakin besar pula keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.
4. Komitmen afektif mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan memiliki komitmen afektif yang kuat pada karyawan dapat membantu kenyamanan dan ketenangan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan.
5. Apabila perusahaan ingin mengurangi intensi *turnover* dari para karyawannya maka perusahaan harus meningkatkan komitmen afektif para karyawannya, baik kepada organisasi dan kepada kelompok kerja. Hal ini bisa dilakukan

misalnya saja dengan cara lebih melibatkan para karyawannya dalam memberlakukan suatu kebijakan dalam perusahaan, melibatkan karyawan dalam pemilihan supervisor agar di masa mendatang mereka merasa nyaman untuk bekerja dengan supervisor tersebut, serta dapat juga dengan mengadakan acara yang dapat mendekatkan para karyawan dengan kelompok kerjanya masing- masing.