

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa peneliti untuk penelitian ini, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Iklim kerja di firma hukum Assegaf Hamzah & *Partners* **positif** menurut persepsi *lawyer* yang bekerja di perusahaan ini karena 10 dari 13 pernyataan atau 44.04% dari total tanggapan responden terhadap pernyataan pada kuesioner pada tabel 4.1 mengenai frekuensi tanggapan responden untuk setiap pernyataan memiliki jumlah tanggapan tertinggi pada kategori tanggapan yang “Setuju” dan semua dimensi penelitian menunjukkan bahwa iklim kerja perusahaan ini **positif**. Poin yang harus diperhatikan oleh pihak perusahaan terkait dengan variabel ini yaitu keterbatasan informasi resmi mengenai situasi dan kondisi perusahaan saat ini karena tanggapan dengan jumlah terbanyak pada pernyataan ini yaitu kategori tanggapan “Netral”.
2. Tingkat kepuasan kerja *lawyer* di firma hukum Assegaf Hamzah & *Partners* **tinggi** karena 40 dari 41 pernyataan atau 54.70% dari total tanggapan kuesioner pada tabel 4.15 memiliki tanggapan “Setuju” dengan jumlah terbanyak dibandingkan kategori tanggapan lainnya. Setiap dimensi variabel ini juga menunjukkan bahwa mayoritas *lawyer* **puas** dengan pekerjaannya di perusahaan ini.
3. Tingkat *intention to leave lawyer* di firma hukum Assegaf Hamzah & *Partners* **rendah**. Kesimpulan ini diambil berdasarkan 3 dari 3 dimensi penelitian untuk variabel ini menunjukkan responden memiliki *intention to leave* yang rendah. Selain dimensi, dilihat dari hasil total tanggapan pada tabel 4.57

menunjukkan 29.97% dari total tanggapan responden memiliki arti responden tingkat *intention to leave* rendah dan 22.75% dari total tanggapan memiliki arti tingkat *intention to leave* biasa saja dengan kategori tanggapan “Netral”.

4. **Iklm kerja** di firma hukum Assegaf Hamzah & *Partners* **berpengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja lawyer** yang bekerja di perusahaan ini berdasarkan hasil analisa uji regresi linier sederhana, uji koefisien determinasi, dan uji signifikansi parsial yang dilakukan oleh peneliti. Hal ini berarti ketika iklim kerja positif, maka kepuasan kerja lawyer meningkat. Namun, ketika iklim kerja negatif, maka kepuasan kerja karyawan menurun. Hipotesis penelitian (H_1) sudah sesuai dengan hasil penelitian.
5. **Iklm kerja** di firma hukum Assegaf Hamzah & *Partners* **berpengaruh negatif signifikan terhadap *intention to leave lawyer*** di perusahaan ini berdasarkan hasil analisa uji regresi linier sederhana, uji koefisien determinasi, dan uji signifikansi parsial yang dilakukan oleh peneliti. Hasil analisa ini menunjukkan bahwa ketika iklim kerja positif, maka *intention to leave* akan rendah. *Intention to leave* akan tinggi ketika iklim kerja negatif. Oleh karena itu, hipotesis penelitian (H_2) sudah sesuai dengan hasil analisa penelitian.

6. Hasil uji iklim kerja dan kepuasan kerja yang dilakukan bersama-sama terhadap *intention to leave* menunjukkan bahwa **iklim kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap *intention to leave***. Hasil ini didapatkan setelah peneliti melakukan uji regresi berganda, uji koefisien determinasi, uji signifikansi parsial, dan uji signifikansi simultan. Kesimpulannya iklim kerja tidak memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *intention to leave* dengan variabel *intervening* kepuasan kerja di firma hukum Assegaf Hamzah & Partners sehingga hipotesis penelitian (H₃) ditolak. Salah satu kemungkinan hasil penelitian tidak sesuai dengan teori yaitu jumlah sampel tidak mencukupi.

5.2. Saran

Hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya mendasari saran yang diberikan oleh peneliti pada beberapa pihak sebagai berikut.

1. Perusahaan

Peneliti memiliki beberapa saran bagi pihak perusahaan. Poin-poin saran tersebut yaitu sebagai berikut.

- a. Memberikan informasi berkala kepada setiap *lawyer* mengenai kondisi dan situasi perusahaan saat ini melalui *email* atau media komunikasi lainnya, meski dalam batasan-batasan tertentu. Tidak semua informasi dapat diketahui oleh setiap lapisan karyawan yang ada di perusahaan. Namun akan lebih baik jika perusahaan memberitahu mereka mengenai situasi dan kondisi perusahaan secara langsung daripada mereka mengetahuinya melalui rumor atau selentingan yang beredar di kantor atau bahkan dari pihak eksternal karena tingkat kesalahan mengenai informasi yang didapatkan akan tinggi. Hal ini akan mendukung menurunnya tingkat *intention to leave* di perusahaan.
- b. Mengadakan kegiatan yang menarik sehingga dapat menurunkan stress kerja yang saat ini dirasakan oleh *lawyer*. Contoh kegiatan yang dapat dilakukan yaitu mengadakan acara *gathering* perusahaan dengan rangkaian acara yang disukai oleh *lawyer*. Perusahaan dapat melakukan *voting* atau menanyakan secara langsung kepada *lawyer* mengenai kegiatan yang ingin mereka lakukan atau adakan.

Saran yang diberikan peneliti ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan dengan didukung juga faktor-faktor lainnya perihal pengelolaan *lawyer* di perusahaan. Terdapat poin saran yang memungkinkan keluarnya biaya lebih besar bagi untuk mengelola *lawyer*-nya, maka dari itu akan lebih baik jika pihak perusahaan untuk melakukan perbandingan dengan perusahaan lain mengenai cara mereka mengelola *lawyer*.

2. Pihak Lain

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi iklim kerja dan *intention to leave* di perusahaan ini sehingga dibutuhkan penelitian lebih lanjut yang dapat dilakukan oleh pihak lain. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel, dimensi, indikator, atau alat pengambilan data lainnya serta jumlah sampel penelitian yang lebih banyak daripada yang digunakan pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agarwal, J., & Malloy, D. C. (1999). Ethical Work Climate Dimensions in a Not-For-Profit Organization: An Empirical Study*. *Journal of Business Ethics*, 20, 1-4.
- Anderson, D. R., Sweeney, D. J., & Williams, T. A. (2011). *Statistics for Business and Economics* (Vol. 11). Mason: South-Western Cengage Learning.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (Vol. 13). London: Kogan Page.
- Aydogdu, S., & Asikgil, B. (2011). An Empirical Study of the Relationship among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention. *International Review of Management and Marketing*, 1(3), 44-53.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Study*, 51(6), 1173-1182.
- Butcher, A. H. (1994). Supervisors Matter More than You Think: Components of a Mission-Centered Organizational Climate. *Hospital & Health Service Administration*(39), 505-520.
- Chang, W.-J. A., Wang, Y.-S., & Huang, T.-C. (2013, Januari-Februari). Work-Design Related Antecedents of Turnover Intention: A Multilevel Approach. *Human Resource Management*, 52, 1-26. doi:10.1002/hrm.21515
- Diyanti, Hubeisi, M., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 3(3), 361-372.
- Ehrhart, M. G. (2004). Leadership and procedural justice climate as antecedents of unit-level organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 57(1), 61-94. doi:10.1111/j.1744-6570.2004.tb02484.x
- Ehrhart, M. G., Schneider, B., & Macey, W. H. (2014). *Organizational Climate and Culture: An Introduction to Theory, Research, and Practice*. New York: Routledge.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior* (Vol. 6). New Jersey: Prentice Hall.
- Gordon, G. G., & Cummins, W. (1979). *Managing Management Climate*. Lexington: Lexington Books.
- Gray, R. (2007). *A Climate of Success: Creating the right organizational climate for high performance*. Oxford: Butterworth-Heinemann.

- Gray, R. (2008). How it Feels to Work here - Improving Organisational Climate. *International Journal of Knowledge, Culture, and Change Management*, 8(9), 85-91.
- Gray, R. J. (2001). Organisational Climate and Project Success. *International Journal of Project Management*, 19(2), 1-9.
- Halawi, A. H. (2014, Juni). Stimuli and Effect of the Intention to Leave the Organization. *European Scientific Journal*, 1, 184-197.
- Hong, L. C., & Kaur, S. (2008, Juni). A Relationship between Organizational Climate, Employee Personality and Intention to Leave. *International Review of Business Research Papers*, 4(3), 1-10.
- Hwang, J.-I., & Chang, H. (2009). Work climate perception and turnover intention among Korean hospital staff. *International Nursing Review*, 56(1), 73-80. doi:10.1111/j.1466-7657.2008.00641.x
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Harvard University Press.
- Mackinnon, D. P., Lockwood, C. M., Hoffman, J. M., West, S. G., & Sheets, V. (2002). A Comparison of Methods to Test Mediation and Other Intervening Variable Effects. *Psychological Methods*, 7(1), 83-104. doi:10.1037/1082-989X.7.1.83
- Management Sciences for Health. (2005). *Managers Who Lead: A Handbook for Improving Health Services*. Cambridge, Massachusetts: Management Sciences for Health.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396.
- Meudal, K., & K., G. (1994). Culture and Climate in Short Life Organizations: Sunny Spells or Thunderstorms. *International Journal of Contemporary Hospital Management*, 6(5), 27-32.
- Mobley, W. H. (1977, April). Intermediate Linkages in the Relationship between Job Satisfaction and Employess Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240.
- Mobley, W. H., Griffieth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process. *Psychological Bullets*, 86(3), 493-522. doi:10.1037/0033-2909.86.3.493
- Olson, L. (1995). Ethical Climate in Health Care Organization. *International Nursing Review*, 42(3), 85-95.
- Prasetyo, F. M. (2015). *Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (Wetboek van Koophandel voof Indonesie)*. Bandung: FOKUSMEDIA.
- Ritonga, F., & Zein, F. A. (2013). Hubungan antara Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dengan Intensi keluar Auditor yang Bekerja di Kantor Akuntan Publik. *Proceeding Seminar Nasional & Call For Papers (SCA-3)*, 3(1).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (Vol. 15). New Jersey: Prentice Hall.

- Sari, N. R., Hakam, M. S., & Susilo, H. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada AKB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim II/Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 27(1), 1-8.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business : A Skill-Building Approach* (Vol. 7). West Sussex: John Wiley & Sons.
- Stockemer, D. (2019). *Quantitative Methods for the Social Sciences*. Ontario: Springer International Publishing.
- Tadampali, A. C., Hadi, A., & Salam, R. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Bank Sulselbar. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(2), 35-46.
- Takase, M. (2010). A Concept Analysis of Turnover Intention: Implication for Nursing Management. *Collegian*, 17, 3-12. doi:10.1016/j.colegn.2009.05.001
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making Sense of Cronbach's Alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53-55. doi:10.5116/ijme.4dfb.8dfd
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46.
- Watkin, C. (2001). How to improve organisational climate. *People Management*, 52-53.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 22, 1-119.
- Wiranatha, I. B., & Surya, I. B. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Keinginan Keluar Karyawan pada Made Ferry Motor Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(9), 5940-5977.