

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh iklim organisasi dan *employee engagement* terhadap *turnover intention* di PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar penulis dapat menarik beberapa kesimpulan antara lain :

1. Berdasarkan hasil pengolahan penelitian dan melalui hasil perhitungan kuesioner dengan menggunakan rata-rata variabel iklim organisasi mayoritas responden menyatakan setuju terhadap pernyataan yang diberikan. Iklim organisasi dibagi menjadi 6 dimensi yaitu struktur, standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan dan komitmen. Dimensi dengan jumlah rata-rata tertinggi adalah dimensi struktur dan tanggung jawab. Sehingga hal tersebut menjelaskan bahwa para karyawan di PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar memahami tentang aturan, posisi mereka dan prosedur yang diterapkan di perusahaan. Namun terdapat perbedaan dengan prelim dan hasil wawancara yang dilakukan terhadap beberapa karyawan dimana adanya sikap pelimpahan tanggung jawab atasan kepada karyawan dalam melakukan tugas dan pekerjaan mereka. Dimensi selanjutnya dengan jumlah rata-rata tinggi adalah tanggung jawab, dimana terdapat perbedaan juga dengan wawancara dan data keterlambatan yang peneliti dapatkan pada magang. Data keterlambatan selama 6 bulan menunjukkan data mengalami kenaikan dan penurunan setiap bulan.
2. Berdasarkan hasil perhitungan kuesioner rata-rata variabel *employee engagement* di PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar mayoritas responden menyatakan setuju terhadap pernyataan yang diberikan. *Employee engagement* dibagi menjadi 4 dimensi yaitu keperluan dasar, kontribusi individu, kerja tim dan pertumbuhan. Dimensi dengan jumlah rata-rata tertinggi yaitu keperluan dasar. Hal tersebut menjelaskan bahwa karyawan di PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar mempunyai kebutuhan dasar yang terpenuhi dengan baik dengan bahan dan peralatan

yang menunjang di tempat kerja. Dimensi lain yang memiliki rata-rata tinggi adalah kontribusi individu dimana meskipun mayoritas responden menjawab setuju terhadap pernyataan, tetapi hal tersebut berbanding terbalik dengan hasil wawancara dimana masih terdapat karyawan kurang mendapat apresiasi dan dorongan terhadap perkembangan karir mereka.

3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, peneliti menemukan bahwa *turnover intention* karyawan dalam perusahaan rendah dengan hasil perhitungan kuesioner mayoritas responden menjawab tidak setuju. Hasil ini berbanding terbalik dengan data *turnover* di perusahaan selama kurun waktu tertentu dan hasil wawancara terhadap beberapa karyawan dimana beberapa menyatakan memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaan tetapi memiliki pertimbangan pribadi untuk dapat sepenuhnya memutuskan keluar dari perusahaan.
4. Berdasarkan hasil pengolahan data, peneliti menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara variabel iklim organisasi terhadap *turnover intention* di PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai dari  $t_{hitung} < - t_{tabel}$  dan uji signifikansinya yang lebih kecil dari 0,05.
5. Berdasarkan hasil pengolahan data, peneliti menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara variabel *employee engagement* terhadap *turnover intention* di PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar dengan koefisien regresi yang bernilai negatif.
6. Pada penelitian ini, peneliti mendapatkan bahwa variabel yang uji antara iklim organisasi dan *employee engagement* kedua variabel tersebut memiliki pengaruh secara negatif atau berbanding terbalik terhadap *turnover intention*.

## 5.2 Saran

Peneliti memberikan solusi dan/atau saran berdasarkan hasil analisis terhadap topik iklim organisasi, *employee engagement* dan *turnover intention* yang dapat dipertimbangkan oleh PT Ritra Cargo Indonesia Cabang Denpasar. Penulis menyarankan untuk perusahaan dapat memberikan beberapa tindakan yang dapat menunjang yaitu :

Berdasarkan hasil temuan didapatkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan iklim organisasi terhadap *turnover intention*. Sehingga terdapat beberapa saran yaitu :

- Memberikan pembinaan (*coaching*) kepada masing-masing divisi, tujuannya untuk mendukung perkembangan karir karyawan dimana membantu mereka untuk mengembangkan potensi diri dan memahami tuntutan pekerjaan sehingga dapat memberikan *output* yang optimal.
- Mengadakan *monthly meeting* bersama atasan dan para karyawan antara satu divisi dengan divisi yang lain membahas mengenai hasil kerja setiap bulan dan rencana ke depan dengan mendengarkan pendapat dari masing-masing karyawan.

Selanjutnya untuk iklim organisasi terdapat beberapa saran yaitu :

- Memberikan apresiasi dan imbalan yang sesuai dengan penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Pemberian apresiasi dan imbalan yang sesuai bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan menciptakan suasana kompetitif antar karyawan.
- Membimbing komunikasi dan karakter kepemimpinan yang tepat sehingga mampu menjadi contoh yang dapat menciptakan iklim organisasi yang positif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Kurniawan, A. W., & Haeruddin, M. I. W. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Pegawai. *KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(3). [htt](#)
- Anggara, P., Suryawati, C., & Agushybana, F. (2020). Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention) pada Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum SM Banyumas Propinsi Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 8(3), 153–160.
- Anitha J. (2014). Determinants of Employee Engagement and Their Impact on Employee Performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3). <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>
- Batarlienė, N., Čižiūnienė, K., Vaičiūtė, K., Šapalaitė, I., & Jarašūnienė, A. (2017). The Impact of Human Resource Management on the Competitiveness of Transport Companies. *Procedia Engineering* 187, 110–116. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>
- Fauzia, N. K., & Marwansyah. (2020). Pengaruh Employee Engagement terhadap Turnover Intention Studi Kasus PT XYZ Bandung. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 6(1).
- Fauziridwan, M., Adawiyah, W. R., & Ahmad, A. A. (2018). Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi (JEBA)*, 20(1).
- Gallup. (2022). *What Is Employee Engagement and How Do You Improve It?* <https://www.gallup.com/workplace/356063/gallup-q12-employee-engagement-survey.aspx>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gunadi, L., Siahaan, A., & Adji, A. (2021). Turnover Intention Analysis in Digitalization Era Within COVID-19 Pandemic Situation. *Business and Management Studies Journal* , 9(1), 19–33. <https://doi.org/10.33555/embm.v9i1.196>.
- Halisa, N. N. (2020). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review* .
- Hendriawati, R., Syahril, Irsyad, & Al-kadri, H. (2021). Persepsi Pegawai tentang Iklim Organisasi di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2).
- Iskandar, P. P., Maarif, S., & Kuswanto, S. (2021). Employee Engagement and Job Satisfaction Effect on Turnover Intention (Case Study in Bluepay Start-up Indonesia). *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(1).
- Islamy, F. J. (2018). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun (Studi Kasus pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun Tahun 2017). *JURNAL INDONESIA MEMBANGUN*, 17(2).
- Jamal, R. S., Firdaus, S., Bakhtiar, Y., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh Komitmen dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan. *Jambura Economic Education Journal*, 3(1), 38–44.
- Jannah, K. P. N., & Nugroho, N. E. (2022). Upaya Penurunan Turnover Intention Dipengaruhi Oleh Tuntutan Kerja, Iklim Organisasi dan Hubungan Interpersonal Pada PT BFI Finance, TBK Area Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajeme*, 11(7).
- Jnaneswar.K, & Ranjit, G. (2019). Influence of Organizational Climate on Employee Turnover Intention in Information Technology Industry in Kerala. *SUMEDHA Journal of Management* , 8(2). <http://cmrcetmba.in/sumedha/>

- Juliantara, I. K., Sihombing, I. H. H., & Sulistyawati, N. L. K. S. (2020). The Effect of Employee Engagement on Turnover Intention: The Case of Golden Tulip Jineng Resort Bali Hotel . *Advances in Economics, Business and Management Research*, 160.
- Khusnullia Sinta, & Khoirunnisa, R. N. (2021). Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Kualitas Kehidupan Kerja Pada Karyawan di PT. Lumina Packaging Sidoarjo. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1).
- Kyara Pravita Nur Jannah. (2022). Upaya Penurunan Turnover Intention Dipengaruhi Oleh Tuntutan Kerja, Iklim Organisasi, dan Hubungan Interpersonal Pada PT FBI Finance, TBK Area Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(7).
- Lee, C.-C., Huang, S.-H., & Zhao, C.-Y. (2012). A Study On Factors Affecting Turnover Intention of Hotel Employees. *Asian Economic and Financial Review*, 2(7), 866–875.
- Lu, L., Lu, A. C. C., Gursoy, D., & Neale, N. R. (2016). Work Engagement, Job Satisfaction, and Turnover Intentions: A Comparison between Supervisors and Line-level Employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management* , 28(4). <https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2014-0360>
- Maarif, M. S., & Kartika, L. (2014). *Manajemen pelatihan : Upaya Mewujudkan Kinerja Unggul dan Pemahaman Employee Engagement* (Baihaqi Hans, Ed.; 1st ed., Vol. 1). IPB Press.
- Page, M. (2022). *The Great X Make 2022 the Year of Opportunity*.
- Prakash, K., & Philimis, J. (2022). Employee Retention: A Review of literature. *SPECIALUSIS UGDYMAS*.
- Prawitasari, A. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu. *Ekombis Review*, 177–186.

- Rakhra, H. K. (2018). Study on Factors Influencing Employee Retention in Companies. *Int. J. Public Sector Performance Management*, 4(1).
- Ramadhoani, V. P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Self Efficacy, Work-Family Conflict, dan Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Pegawai Kantor Badan Sar Nasional Mataram. *FORUM EKONOMI*, 22(1), 82–94.
- Renaldi, R., & Khaira Imamul. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Akuntansi Dan Manajemen* , 16(2). <https://akuntansi.pnp.ac.id/jam>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Research Methods for Business* . John Wiley & Sons.
- Sekaran, U., & Bougie Roger. (2017). *Research Methods for Business* . John Wiley & Sons Ltd.
- Seymour, M. A. W., & Geldenhuys, D. J. (2018). The impact of team dialogue sessions on employee engagement in an information and communication technology company. *SA Journal of Human Resource Management* , 1–11. <http://www.sajhrm.co.za/>
- Shabrina, D. N., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Tri Manunggal Karya. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 2(4).
- Sun, L. (2019). Employee Engagement: A Literature Review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(1).
- Susanto Fredi, Suryamarchia, G., & Widjaja, D. C. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Employee Engagement di Hotel Ibis Style di Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa* , 4(2), 552–566.
- Syahza, A. (2016). *Metodologi Penelitian* . UR Press Pekanbaru.

- Tanuwijaya, R. M., & Harjanti, D. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan High Point Serviced Apartment Surabaya. *AGORA*, 4(2), 389–393.
- Thufailah, D. Q., & Abdurrahman, D. (2020). Pengaruh Employee Engagement terhadap Organizational Citizenship Behavior serta dampaknya terhadap Turnover Intention pada karyawan PT. PLN Pusharlis (Persero). *Prosiding Manajemen*, 6(2). <http://dx.doi.org/10.29313/.v6i2.24366>
- Utami, F. P., & Siswanto, T. (2021). Pengaruh Employer Branding dan Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Generasi Z Pada Industri FMCG. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 10(2), 236–246.
- Wahyuni, D., & Ikhwan, K. (2022). Literature Study of Factors Affecting Employee Turnover Intentions in Indonesia. *JOURNAL OF MANAGEMENT, ACCOUNTING, GENERAL FINANCE AND INTERNATIONAL ECONOMIC ISSUES (MARGINAL)*, 1(4). <https://ojs.transpublika.com/index.php/MARGINAL/>
- Wijayanto, T., Widiartanto, & Dewi, R. S. (2022). Pengaruh Job Satisfaction dan Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Santika Premiere Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(3), 461–471.