

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis komitmen afektif dan kompensasi sebagai variabel moderasi pengaruh kinerja karyawan terhadap *turnover intention* pada BMT Bina Ihsanul Fikri DIY. Pada penelitian ini dilakukan dengan menganalisis 73 kuesioner yang berisi pernyataan mengenai komitmen afektif, kompensasi, kinerja karyawan dan *turnover intention*. Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif. Dalam menguji hipotesis menggunakan *inner model* atau pengukuran struktural dengan proses *bootstrapping* menggunakan *Partial Least Square (PLS) 3.2.7*.

Setelah melakukan analisis data maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kinerja pada karyawannya maka semakin rendah keinginan karyawan BMT BIF untuk keluar dari organisasi.
2. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen afektif mampu memoderasi pengaruh kinerja karyawan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya komitmen afektif yang

tinggi mampu menurunkan tingkat *turnover intention* dalam kondisi tingginya kinerja karyawan pada BMT BIF DIY.

3. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak mampu memoderasi pengaruh kinerja karyawan terhadap *turnover intention* pada karyawan BMT BIF DIY. Hal tersebut dapat dijelaskan dengan beberapa faktor yang terjadi di lingkungan BMT BIF DIY. *Pertama*, karyawan BMT BIF DIY lebih berorientasi pada hasil kerjanya. *Kedua*, karyawan yang bekerja di BMT BIF selama 6-10 tahun persentasenya menduduki tingkat pertama yaitu sebesar 34,2%. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa bukanlah kompensasi yang diutamakan namun karena mereka memiliki komitmen organisasi yang tinggi dan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap organisasi.

B. Keterbatasan dan Saran Penelitian

Pada penelitian ini peneliti merasa bahwa masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan dalam melakukan penelitian. Adapun keterbatasan penelitian yaitu:

1. Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan satu variabel yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu kinerja karyawan. Sehingga pengaruh yang dihasilkan dari penelitian kurang besar dan kurang maksimal.
2. Pada penelitian ini metode pengumpulan data menggunakan instrumen kuesioner dan wawancara. Namun dalam wawancara, peneliti hanya mewawancarai beberapa karyawan saja. Sehingga, penelitian selanjutnya

disarankan untuk tidak hanya mewawancarai beberapa karyawan saja supaya memperoleh lebih banyak informasi dan penjelasan mengenai fenomena yang sebenarnya terjadi dalam lingkungan organisasi.

3. Pada penelitian ini, peneliti menyadari bahwa objek hanya dilakukan pada BMT saja. Untuk itu diharapkan agar peneliti selanjutnya dapat memperluas objek penelitian, misalnya pada Bank Syariah atau BPRS.

C. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka terdapat beberapa saran yang dikemukakan oleh peneliti yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan yaitu sebagai berikut :

1. Pimpinan/manajer di setiap kantor cabang BMT BIF harus selalu meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu caranya yaitu dengan melakukan pelatihan dan *training* karena hal tersebut dapat menumbuhkan motivasi kerja dan keterampilan yang nantinya dapat diaplikasikan saat kembali bekerja. Kemudian pimpinan juga harus selalu waspada dalam mengelola karyawannya serta kinerja karyawan karena apabila karyawan merasa beban yang diberikan berlebihan, merasa bosan, merasa tidak nyaman dan sebagainya maka akan mengakibatkan stres dan berakibat pada turunnya kinerja karyawan sehingga berakhir dengan niat untuk berpindah ke organisasi lain.
2. Pimpinan/manajer harus dapat memperkuat komitmen organisasi karyawannya terutama komitmen afektif. Upaya-upaya dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan yaitu dapat berupa

menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan motivasi-motivasi yang dapat membangun semangat karyawan, serta menciptakan hubungan yang baik antara karyawan dengan karyawan dan hubungan antara pimpinan dengan karyawan. Sehingga hal tersebut diharapkan mampu meningkatkan komitmen organisasi karyawannya. Karena ketika karyawan tidak memiliki komitmen organisasi atau komitmen organisasi mereka rendah maka semangatnya otomatis juga ikut menurun. Sehingga karyawan akan mudah untuk berpindah ke pekerjaan lain.

3. Dalam penelitian ini kompensasi tidak dapat memoderasi pengaruh kinerja terhadap *turnover intention*. Meskipun demikian pimpinan/manajer harus selalu memperhatikan kompensasi bagi karyawannya yaitu dengan cara memperbaiki kompensasi menjadi lebih baik lagi serta disesuaikan dengan tanggung jawab yang diemban oleh masing-masing karyawan. Karena kompensasi merupakan salah satu hal penting yang dibutuhkan oleh seorang karyawan guna untuk mencukupi kebutuhan hidupnya.