

BAB V

PENUTUPAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan uji hipotesis t diketahui bahwa iklim organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *intensi turnover* pegawai pada Kopdit Solidaritas Sta Maria Assumpta Kupang.
2. Hasil perhitungan uji hipotesis t diketahui bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intensi turnover* pegawai pada Kopdit Solidaritas Sta Maria Assumpta.

5.2 IMPLIKASI TEORI

Literatur-literatur yang menjelaskan tentang teoritas dari iklim organisasi dan insentif terhadap *intensi turnover* pegawai telah diperkuat keberadaannya dengan konsep-konsep teoritas dan dukungan empiris mengenai pengaruh antar variabel-variabel tersebut. Berikut ini implikasi teoritis dari penelitian ini yaitu menunjukkan bahwa:

1. Variabel iklim organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *intensi turnover* pegawai pada Kantor Kopdit Solidaritas Sta, Maria Assumpta Kupang. Teori ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Utama (2018)

meneliti tentang iklim organisasi terhadap *turnover intention* dengan sampel yang digunakan yakni karyawan Jakarta Balindo yang berjumlah 95 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yakni *simple random sampling*. Dari penelitian ini dihasilkan bahwa iklim organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2. Variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intensi turnover* pegawai pada Kantor Kopdit Solidaritas Sta Maria Assumpta Kupang teori ini sejalan dengan peneliti yang dilakukan oleh Desi Astuti. (2017) yang melakukan penelitian tentang pengaruh insentif dan insentif non finansial terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Kantor Perkebunan Nusantara (PTPN III) Medan. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa insentif finansial dan insentif non finansial berpengaruh signifikan terhadap *intensi turnover* karyawan.

5.3 IMPLIKASI TERAPAN

Dari hasil penelitian diatas, maka peneliti dapat mengemukakan beberapa hal penting sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil penelitian masing-masing indikator dan ketiga variabel Iklim organisasi dan insentif terhadap intensi turnover pegawai, Terdapat kategori nilai sedang pada indikator iklim organisasi, insentif, dan intensi turnover pegawai, sehingga bagi pihak kantor KSP Kopdit Solidaritas kupang sebaiknya bisa lebih memperhatikan karyawannya dengan memberi kepuan kerja yang baik kepada

karyawan dan berkomitmen yang baik dengan organisasi tersebut sehingga tidak terjadi turnover pada kantor kopdit solidaritas Sta, Maria Assumpta Kupang. Dengan demikian kantor kopdit solidaritas sta, Maria Assumpta Kupang bisa lebih maju dan dikenal lebih banyak lagi Masyarakat Nusatenggara Timur.