

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti tentang Pengaruh *Person organization fit* Terhadap *Turnover intention* Yang di Mediasi oleh *Psychological capital* Pada Karyawan CV. Bumi Mandiri Indonesia, dapat diambil kesimpulan:

Hasil dari uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa *Person organization fit* tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover intention*. Ini dibuktikan dengan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,313, yang lebih besar dari 0,05. Artinya, jika kecocokan antara karyawan dan organisasi menurun, hal ini akan menyebabkan *Turnover intention* meningkat. Nilai thitung sebesar 1,020, yang lebih kecil dari nilai ttabel sebesar 2,007, menunjukkan bahwa pengaruh negatif signifikan antara *Person organization fit* dengan *Turnover intention*. Ini berarti bahwa *Person organization fit* rendah, hal tersebut meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh dari analisis sebesar 0,143, yang menunjukkan bahwa hubungan antara *Person organization fit* dengan *Turnover intention* sangat lemah. Ini berarti *Person organization fit* berpengaruh lemah terhadap *Turnover intention*.

Selain itu, nilai R-square sebesar 0,020 menunjukkan bahwa hanya 2% dari perubahan *Turnover intention* yang dijelaskan oleh *Person*

*organization fit*. Sisanya, yaitu 98%, dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini atau faktor lain di luar kecocokan karyawan dengan organisasi.

Berdasarkan hasil uji total efek menggunakan regresi linier, diperoleh nilai pengaruh (c) sebesar 0,029 dengan nilai signifikan sebesar 0,808. Karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05, ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, *Person organization fit* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*. Artinya, kecocokan antara karyawan dengan organisasi tidak cukup kuat untuk mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

*Person organization fit* tidak berpengaruh langsung pada *Turnover intention*, hasil analisis menunjukkan bahwa *Person organization fit* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Psychological capital* karyawan. Dengan nilai  $\alpha$  sebesar 0,648 dan nilai signifikan 0,001, dapat disimpulkan bahwa semakin baik *Person organization fit*, semakin tinggi *Psychological capital* karyawan. *Psychological capital* sendiri mencakup elemen seperti optimisme, kepercayaan diri, ketahanan (resiliensi), dan harapan. Ini berarti karyawan yang merasa cocok dengan organisasi mereka cenderung memiliki *Psychological capital* yang lebih tinggi, yang bisa memengaruhi kesejahteraan psikologis mereka di tempat kerja.

Meskipun secara langsung *Person organization fit* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*, ketika faktor *Psychological capital* dikendalikan, pengaruh *Person organization fit*

terhadap *Turnover intention* menjadi lebih jelas dan signifikan. Artinya, *Psychological capital* dapat memediasi hubungan antara *Person organization fit* dan *Turnover intention*. Karyawan yang merasa cocok dengan organisasi dan memiliki *Psychological capital* yang tinggi cenderung memiliki *Turnover intention* yang lebih rendah.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti paparkan diatas, maka peneliti memiliki beberapa saran yang akan peneliti sampaikan, yaitu:

### **1. Bagi Mahasiswa**

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap literatur yang mengkaji pengaruh antara *Person organization fit* dan *Turnover intention* dengan peran *Psychological capital* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini memperkuat pandangan bahwa *Psychological capital* merupakan faktor yang dapat mengurangi dampak negatif dari *Person organization fit* yang rendah terhadap *Turnover intention*.

### **2. Bagi Perusahaan**

Bagi manajemen CV. Bumi Mandiri Indonesia dan perusahaan serupa, hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya meningkatkan *Person organization fit* bersamaan dengan *Fit Psychological capital* karyawan. Dengan meningkatkan aspek-aspek keselarasan antara nilai organisasi dengan nilai karyawan dan aspek-aspek ketahanan mental, optimisme, dan efikasi diri, perusahaan dapat mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Strategi ini dapat membantu dalam menjaga stabilitas tenaga kerja dan mengurangi kerugian yang terkait dengan *turnover* karyawan.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini memberikan landasan untuk studi lebih lanjut tentang peran *Psychological capital* dalam mediasi *Person organization fit* dengan *Turnover intention*. Penelitian lebih lanjut dapat memperluas konteks ini dengan meneliti industri lain, populasi yang berbeda, atau dengan menggunakan metode longitudinal untuk memahami bagaimana variabel-variabel ini berkembang seiring waktu.