

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN IMPLIKASI**

#### **A. SIMPULAN**

Penelitian yang telah dilakukan membahas pengaruh *calling* serta *Career Development* terhadap *turnover intention* melalui *affective commitment* pada karyawan Yayasan Sosial Al-Irsyad Cilacap. Didapatkan hasil bahwa empat hipotesis diterima, tiga hipotesis ditolak, serta pemahaman lebih lanjut mengenai penjelasan hubungan antar variabel serta kondisi masing-masing variabel secara deskriptif. Adapun rincian kesimpulan yang menjawab pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. *Calling* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *affective commitment* pada karyawan Yayasan Sosial Al-Irsyad Cilacap.
2. *Career Development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *affective commitment* pada karyawan Yayasan Sosial Al-Irsyad Cilacap.
3. *Calling* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Yayasan Sosial Al-Irsyad Cilacap
4. *Career Development* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Yayasan Sosial Al-Irsyad Cilacap
5. *Affective commitment* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan yayasan sosial al-irsyad cilacap.
6. *Affective commitment* tidak dapat memediasi pengaruh *turnover calling* terhadap *turnover intention* pada karyawan Yayasan Sosial Al-Irsyad Cilacap.
7. *Affective commitment* tidak dapat memediasi pengaruh *Career Development* terhadap *turnover intention* pada karyawan yayasan sosial Al-Irsyad Cilacap.

## B. IMPLIKASI

### 1. Implikasi Teoritis

Temuan pada penelitian ini mengkonfirmasi teori perilaku terencana (*Theory of Planned Behaviour*) dalam menjelaskan hubungan pengaruh *calling* dan *Career Development* terhadap *turnover intention* dengan *affective commitment* sebagai variable mediasi. Berkaitan dengan teori perilaku terencana (*Theory of Planned Behaviour*) Ajzen (1991) menjelaskan bahwa Teori ini memiliki tujuan dan manfaat untuk memprediksi dan memahami perpengaruh motivasi terhadap perilaku yang berada diluar kendali atau kehendak individu. Selain itu, teori ini juga berfungsi untuk mengidentifikasi metode dan arah dalam menyusun strategi guna mengubah perilaku, dimana berdasarkan hasil penelitian ini keputusan seorang karyawan untuk tetap tinggal atau keluar dari organisasi dapat dipengaruhi oleh rasa panggilan terhadap pekerjaan dan juga pengembangan karir yang ada di dalam organisasi.

Temuan pada hasil penelitian ini juga berkontribusi dalam pengembangan literatur serta pembahasan mengenai *calling*, *Career Development*, *turnover intention*, serta *affective commitment*. Penelitian ini membahas *affective commitment* dapat memediasi pengaruh *calling* dan *Career Development* terhadap *turnover intention*. Penelitian ini memberikan temuan baru bahwa terdapat fenomena dimana *affective commitment* tidak dapat memediasi pengaruh *calling* dan *Career Development* terhadap *turnover intention*, serta *affective commitment* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

## 2. Implikasi Praktis

Temuan penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi berupa implikasi praktis bagi organisasi, manajer, serta karyawan berkaitan dengan *calling*, *Career Development*, *turnover intention*, serta *affective commitment* dengan rincian berikut:

- a. Pimpinan Yayasan Sosial Al-Irsyad Cilacap menjadi peran kunci dalam membentuk budaya organisasi yang mendukung keterlibatan emosional dan komitmen jangka panjang karyawan. Pimpinan perlu menciptakan visi yang menginspirasi serta memberikan ruang bagi karyawan untuk merasa dihargai melalui pengakuan terhadap kontribusi mereka dan memberikan jalur karir yang jelas. Dengan mendukung pengembangan karir yang sesuai dengan nilai-nilai sosial yayasan, pimpinan dapat memperkuat rasa calling karyawan, memperbaiki komunikasi internal, dan menurunkan tingkat turnover dengan meningkatkan loyalitas dan komitmen afektif karyawan.
- b. Para praktisi HR (*Human Resources*) Yayasan Sosial Al-Irsyad Cilacap harus memperhatikan pentingnya komunikasi terbuka mengenai jalur karir dan memberikan dukungan untuk pencapaian tujuan profesional karyawan. Peka terhadap tanda-tanda ketidakpuasan dan menanggapi masalah secara proaktif dapat mencegah penurunan komitmen dan mengurangi tingkat turnover.
- c. Yayasan Sosial Al-Irsyad Cilacap perlu menyediakan berbagai fasilitas pengembangan karir yang komprehensif bagi karyawan, termasuk program pelatihan, jalur jenjang karir yang transparan, dan sistem promosi yang adil. Dengan memberikan penghargaan yang layak dan penilaian karyawan yang objektif,

hal tersebut tidak hanya dapat meningkatkan komitmen tetapi juga mengurangi turnover. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang cenderung lebih loyal dan enggan untuk mencari peluang di tempat lain

### C. KETERBATASAN PENELITIAN DAN REKOMENDASI

Dalam melakukan penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan yang akan dijelaskan pada sub bab ini. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa variabel *affective commitment* tidak berpengaruh terhadap turnover intention, selain itu variable *affective commitment* juga tidak dapat memediasi hubungan pengaruh antara *calling* terhadap *turnover intention* dan juga pengaruh antara *career development* terhadap *turnover intention*. Hal ini dimungkinkan karena sampel responden yang kurang spesifik dimana pada penelitian ini responden yang dipilih adalah tenaga pendidik (guru dan dosen) serta tenaga kependidikan (administasi, kebersihan, keamanan). Untuk penelitian selanjutnya dapat difokuskan responden untuk jenis profesi pekerjaan yang spesifik seperti perawat, guru, dosen, staff pemasaran dan pekerjaanya spesifik lainnya.

Selain itu, penelitian ini meneliti terkait organisasi yang bergerak pada sektor pendidikan yang mana dimungkinkan menjadi penyebab variabel *affective commitment* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, serta variable *affective commitment* tidak dapat memediasi hubungan pengaruh antara *calling* terhadap *turnover intention* dan pengaruh antara *career development* terhadap *turnover intention*. Untuk mendapat hasil secara luas dan mengkonfirmasi hasil penelitian, untuk selanjutnya penelitian dapat dilakukan pada organisasi atau perusahaan yang bergerak pada sektor lain seperti, perbankan, jasa, kesehatan, pemerintah dan lainnya.