

BAB V

SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang sudah dibahas pada bab 4, maka kesimpulan yang didapatkan dari penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

1. Variabel *glass ceiling* terbukti berpengaruh positif terhadap variabel *turnover intention* pada para guru perempuan. Membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat *glass ceiling* yang terjadi disebuah organisasi, maka tingkat *turnover* juga akan ikut meningkat.
2. Variabel *organizational commitment* terbukti berpengaruh negatif terhadap variabel *turnover intention* pada para guru perempuan. Membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen guru pada organisasinya, maka tingkat *turnover* atau niatan keluar juga akan rendah. Juga sebaliknya, semakin kurang tingkat komitmen pada organisasi, maka niatan keluar akan semakin banyak.
3. Variabel *glass ceiling* terbukti tidak berpengaruh terhadap variabel *organizational commitment* pada para guru perempuan. Meskipun hasil penelitian ini berlawanan dengan hipotesis awal, namun bisa dijelaskan dengan melihat karakteristik responden. Kebanyakan responden (guru) ada pada rentang usia di atas 40 tahun dengan status sudah menikah. Bisa disimpulkan bahwa mereka lebih memilih untuk tetap berkomitmen pada organisasi mereka, selain karena mereka juga telah bekerja lebih dari satu tahun lamanya.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Akademis

Mestipun ada banyak kekurangan, tapi penelitian ini diharapkan dapat membantu untuk para peneliti manajemen sumber daya manusia berikutnya yang ingin meneliti mengenai *glass ceiling*, *organizational commitment*, dan *turnover*

intention pada organisasi lainnya. Dengan demikian dapat membentuk dan mengembangkan berbagai variabel lainnya pula.

5.2.2 Saran Praktis

Dari penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diberikan saran-saran untuk rekomendasi sebagai berikut:

1. Pada variabel *glass ceiling*, nilai tertinggi ada pada pernyataan “dukungan dari pasangan/teman dekat dapat membantu saya untuk mencapai kesuksesan karier”. Yang menunjukkan bahwa dukungan dari orang-orang terdekat dapat membantu wanita untuk sukses dalam kariernya, baik bagi wanita-wanita yang sudah maupun yang belum menikah. Sehingga akan sangat baik untuk mendukung para wanita dalam hal karier mereka. Dan untuk para wanita sendiri juga ada baiknya untuk mencari dukungan dari orang-orang yang memiliki visi dan misi yang sama pula dengan mereka.
2. Pada variabel *organizational commitment*, nilai tertinggi ada pada pernyataan “nilai-nilai yang saya anut sesuai dengan nilai-nilai organisasi”. Yang menunjukkan bahwa seseorang akan terus berkomitmen dengan organisasi mereka apabila ada terdapat kecocokan antara diri mereka dengan organisasi.
3. Pada variabel *turnover intention*, nilai tertinggi ada pada pernyataan “saya sering berpikir untuk keluar dari tempat kerja saya sekarang ini”, dengan nilai rata-rata 2.36 atau tidak setuju. Yang menunjukkan bahwa para guru perempuan ini masih tetap ingin bekerja di sekolah tempat mereka bekerja sekarang, dan tidak ada niatan untuk keluar.

5.3 Keterbatasan

Selama melakukan penelitian ini, peneliti merasakan beberapa keterbatasan. Karena penelitian ini terjadi pada saat pandemi COVID-19. Akibat dari pandemi tersebut, sekolah-sekolah terpaksa diliburkan untuk mencegah penularan, dan imbasnya penelitian ini tidak berjalan sebagaimana mestinya

terutama dalam hal penyebaran kuisisioner yang seharusnya dilakukan langsung pada sekolah yang bersangkutan dan berganti menggunakan metode *online form*. Waktu tunggu agar kuisisioner mendapat jumlah responden yang diinginkan juga akhirnya sangat lama, dan peneliti juga harus mencari sekolah yang lain apabila ada sekolah yang menolak untuk dibagikan kuisisioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Databoks.katadata.co.id. (2019). Tingkat Partisipasi Tenaga Kerja Masih Didominasi Laki-Laki. Didapat dari <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/05/07/tingkat-partisipasi-tenaga-kerja-masih-didominasi-laki-laki>, 7 Desember 2019, pukul 15.03 WIB.
- Databoks.katadata.co.id. (2017). Sektor Apa yang Paling Banyak Serap Pekerja Wanita?. Didapat dari <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2017/04/21/sektor-apa-yang-paling-banyak-serap-pekerja-wanita>, 10 Desember 2019, pukul 19.28 WIB.
- Downes, M., Hemmasi, M., and Eshghi, G. (2014). When A Perceived Glass Ceiling Impacts Organizational Commitment and Turnover Intent: The Mediating Role of Distributive Justice. *Journal of Diversity Management*, 9(2), 131-146. <https://doi.org/10.19030/jdm.v9i2.8971>
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (cetakan IV). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, Ricky. W. (2004). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Jackson, Susan. E., Schuler, Randall. S., dan Werner, Steve. (2010). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Khuong, Mai Ngoc., and Chi, Nguyen T. L. (2017). Effects of the Corporate Glass Ceiling Factors on Female Employees Organizational Commitment: An Empirical of Ho Chi Minh City, Vietnam. *Journal of Advanced Management Science*, 5(4), 255-263.
- Kristanto, Harris. (2015). Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 17(1), 86-98.
- Lau, Vincci. (2018). The ‘Glass Ceiling’ and Women’s Career Advancement to Top Management: The Moderating Effect of Social Support. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 10(1), 163-178.
- Mathis, Robert. L., dan Jackson, John. H. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.

- Mulyaningsih, T. (2014). Studi Persepsi Terhadap Hambatan Glass Ceiling, Strategi Pengembangan Karir dan Tingkat Promosi Pejabat Perempuan di Daerah Istimewa Yogyakarta. *EBBANK*, 5(1), 639-674.
- Muslim, M. I., dan Perdhana, M. S. (2017). Glass Ceiling: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Bisnis Strategi*, 26(1), 28-38. <https://doi.org/10.14710/jbs.26.1.28-38>.
- Nurwahyuni, Annisa. (2019). Hubungan Komitmen Organisasi Dan Intensi Turnover: Meta-Analisis. *Jurnal Insight Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember*, 15(2), 180-189.
- Putri, M. N., dan Rivai, H. A. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Intensi Turnover pada Dosen Institute Teknologi Padang. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 35-48. <http://dx.doi.org/10.29264/jmmn.v11i1.4552>
- Septiari, N. K., dan Ardana, I. K. (2016). Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(10), 6429-6456.
- Shaleh, Mahadin. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Makassar: Aksara Timur.
- Smith, P., Crittenden, N., & Caputi, P. (2012). Measuring Women's Glass Beliefs About Glass Ceilings: Development of the Career Pathways Survey. *Gender in Management*, 27(2), 68-80. <https://doi.org/10.1108/17542411211214130>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Surabayastory.com. (2019). Ini Alasan Mengapa Wanita Harus Bekerja. Didapat dari <https://surabayastory.com/2019/01/21/ini-alasan-kenapa-wanita-harus-bekerja/>, 1 November 2019, pukul 13.38 WIB.
- Tadampali, A, C, T., Hadi, A., dan Salam, R. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Bank Sulselbar. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(2), 35-46. <https://doi.org/10.26858/jiap.v6i2.2479>
- Tiwari, M., Mathur, G., and Awasthi, S. (2019). A Study on The Effects of Glass Ceiling & Organizational Commitment in Corporate Women's Turnover Intentions. *Academy of Strategic Management Journal*, 18(2), 1-10.

Yusuf, R. M., dan Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Makassar: Nas Media Pustaka.

Widarjono, Agus. (2010). *Analisis Statistika Multivariat Terapan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.