

## **BAB 5**

### **SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

#### **5.1. Simpulan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan, maka simpulan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasional terbukti berpengaruh negatif terhadap niat keluar karyawan PT. Merak Jaya Transport dan CV. Karya Utama Mandiri, sehingga apabila seorang karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi pada suatu perusahaan maka akan meminimalkan niat karyawan tersebut untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini mendukung hipotesis satu bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap niat keluar
2. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh negatif terhadap niat keluar karyawan PT. Merak Jaya Transport dan CV. Karya Utama Mandiri, sehingga apabila karyawan merasa puas bekerja di suatu perusahaan puas dalam hal gaji, rekan kerja, fasilitas dan hubungan dengan atasan maka hal tersebut membuat karyawan enggan untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini mendukung hipotesis dua bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap niat keluar.

#### **5.2 Keterbatasan**

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah peneliti tidak memperhatikan waktu dalam menyebarkan kuisioner sehingga memerlukan waktu cukup lama dalam memperoleh data. Penelitian ini hanya terbatas pada karyawan yang bekerja pada dua perusahaan yaitu PT. Merak Jaya Transport dan CV. Karya Utama Mandiri, sehingga diperlukan penelitian sejenis untuk menggeneralisasikan hasil pada model yang sama.

## **5.3 Saran**

### **5.3.1. Saran Akademis**

Hasil penelitian ini nantinya dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian sejenis dan dapat bermanfaat bagi bidang akademis khususnya bidang sumber daya manusia.

### **5.3.2. Saran Praktis**

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan dan simpulan dalam penelitian ini terdapat beberapa saran yang diajukan oleh peneliti agar niat keluar dalam suatu perusahaan dapat diminimalkan adalah sebagai berikut:

1. Nilai rata-rata terendah pada pernyataan variabel komitmen organisasional adalah “Masalah besarpun belum tentu membuat saya ingin keluar dari perusahaan”. Sebaiknya perusahaan memberikan dukungan pada setiap masalah yang dialami karyawan. Selain itu perusahaan harus mampu memposisikan diri sebagai mitra/rekan yang saling membutuhkan sehingga meningkatkan komitmen diantara karyawan dan perusahaan.
2. Nilai rata-rata terendah pada pernyataan variabel kepuasan kerja adalah “Saya puas dengan kesempatan promosi yang ada”. Sebaiknya perusahaan memberikan kesempatan karyawan untuk memperoleh promosi atau memiliki jenjang karir agar karyawan merasa lebih dihargai oleh perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Pristayati, L., & Adnyani, I. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Puri Santrian Sanur. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(3), 1507–1533.
- Widiputra, P., & Sariyathi, N. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Di CV. Bengkel Bintang Pesona Group. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(2), 579–603.
- Saeed, I. dkk. (2016). The relationship of turnover intention with job satisfaction, job performance, leader member exchange, emotional intilligence and organizational commitment. *International Journal of Learning & Development*, 4(2). <https://doi.org/10.5296>.
- Nazarudin, D., Ma'arif, S., & Kuswanto, S. (2016). Effect of job satisfaction and organizational commitment towards employees turnover intention in Pasar Tohaga Bogor Company. *European Journal of Business and Management*, 8(23), 91–100.
- Rachman, L., & Dewanto, A. (2016). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Perawat (Studi pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(2). <https://doi.org/10.18202/jam23026332.14.2.14>
- Aranganathan, P., & Sivarethinamohan, R. (2016). A study on impact of Perceived Organizational Support (POS), job satisfaction and organizational commitment towards turnover intentions of information technology professionals at Chennai city. *International Journal of Pharmaceutical Sciences Review and Research*, 38(2), 89–96.
- Tania, A., & Sutanto, E.M. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT . Dai Knife Di Surabaya. *AGORA*, 1(3).1-9
- Robbins, S . P & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif dan R&D* (22nd ed.). Bandung: CV.Afabeta.
- Wibowo. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi* (3rd ed.). Depok: Rajawali Pers.

Durianto, D. (2001). *Strategi Penaklukan Pasar*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Semarang.