

BAB 5

KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

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

1. Komitmen Organiasional terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Niat Keluar karyawan PT Langgeng Makmur Industri (persero) Tbk di Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai komitmen organisasional tinggi dan niat keluar karyawan rendah. Dengan demikian hipotesis 1 didukung. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi maka niat untuk keluar atau meninggalkan perusahaan semakin rendah.
2. Iklim Organisasional terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Niat Keluar karyawan PT Langgeng Makmur Industri (persero) Tbk di Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai iklim organisasional tinggi dan niat keluar karyawan yang rendah. Dengan demikian hipotesis 2 didukung. Hal ini dapat menunjukkan bahwa semakin tinggi iklim organisasional yang dirasakan oleh karyawan dapat berakibat pada pembatalan keinginan pada karyawan untuk keluar dari perusahaan atau tempat bekerja.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini hanya menguji model pada sampel karyawan di PT Langgeng Makmur Industri (persero) Tbk di Surabaya, sehingga untuk menggeneralisasi hasil penelitian-penelitian selanjutnya perlu digunakan sampel yang berbeda.

5.3 Saran

5.3.1 Saran Akademis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan maupun referensi bagi penelitian selanjutnya dalam melakukan penelitian yang sama atau serupa bahkan

dapat dijadikan penelitian lebih lanjut, khususnya berkaitan dengan konsep atau teori yang mendukung pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, yaitu mengenai komitmen organisasional, iklim organisasional dan niat keluar karyawan.

5.3.2 Saran Praktis

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan dan kesimpulan penelitian terdapat beberapa saran yang diajukan oleh peneliti sebagai berikut :

1. Komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap niat keluar karyawan. Namun nilai rata-rata terendah pada pernyataan variabel komitmen organisasional adalah pada pernyataan “Saya merasa bahwa bekerja pada perusahaan ini merupakan kesempatan yang terbaik”. Hal ini menunjukkan bahwa sebaiknya PT Langgeng Makmur Industri (persero) Tbk di Surabaya, perlu memperhatikan kondisi karyawannya dengan cara memberikan semacam remunerasi atau bentuk kompensasi yang baik berupa bonus atau *reward* pada karyawan. Melakukan kegiatan di luar perusahaan seperti rekreasi bersama karyawan merupakan cara yang baik untuk mempertahankan karyawan yang potensial. Jika komitmen karyawan dapat dijaga dengan baik maka hal ini akan dapat mengurangi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

2. Iklim organisasional memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap niat keluar karyawan. Namun nilai rata-rata terendah pada pernyataan variabel iklim organisasional adalah pada pernyataan “Saya memiliki wewenang dan tanggung jawab dalam mengambil keputusan terhadap tugas yang diberikan”. Hal ini menunjukkan bahwa PT Langgeng Makmur Industri (persero) Tbk di Surabaya, sebaiknya memberikan kebebasan kepada karyawan untuk berpendapat mengenai pengambilan keputusan terhadap tugas, perusahaan juga perlu memberikan dukungan melalui program-program pelatihan dan pengembangan karyawan. Jika iklim di dalam perusahaan dapat dijaga dengan baik, maka hal ini akan dapat mengurangi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, R. (2006). *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention*. (Tesis, Universitas Diponegoro, Semarang, Indonesia). Didapat dari <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/57416/2/Reference.pdf>
- Avolio, B. J., Zhu W., Koh W., dan Bhatial, P. (2004). Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance. *Journal Organizational Behavior*, 25(8), 951-68.
- Bramantara, B., dan Kartika, D, A, A, S. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen organisasional Terhadap Turnover intention Karyawan Pada Krisna Oleh-Oleh Khas Bali III. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1), 1-20.
- Darmawati, A., Lina N. H., dan Dyna H, S. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Economia*, 9(1), 10-17.
- Djati, P. S., dan Khusaini, M. (2003). Kajian terhadap kepuasan kompensasi, komitmen organisasi, dan prestasi kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 25–41.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hung, L. M., Lee, Y. S., dan Lee, D. C. (2018). The Moderating Effects of Salary Satisfaction and Working Pressure on the Organizational Climate, Organizational Commitment to Turnover Intention. *Internasional Journal of Business and Society*, 19(1), 103-116.
- Handoko, T., dan Reksohadiprojo. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Yogyakarta: BPFU UGM.
- Jehanzeb, K., Anwar R., and Mazen, F. R. (2013). Organizational Commitment and Turnover Intentions: Impact of Employee's Training in Private Sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Management*, 8(8), 79-90.
- Joo, B. K. (2010). Organizational Commitment for Knowledge Workers: The Roles of Perceived Organizational Learning Culture, Leader– Member Exchange Quality, and Turnover Intention. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 69-85.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi* (edisi ke- 10). Yogyakarta: Andi.
- Mxenge, S. V., Dywily, M., dan Bazana, S. (2014). Organizational Stress and Employees Intention to Quit amongst Administrative Personnel at the University of Forth Hare, Eastern Cape, South Africa. *International Journal of Research in Social Sciencepp*, 6(1), 20-26.

- Meyer, John P. dan Natalie J. Allen. 1991. A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1 (1):61-89.
- Putra, K, B, S, M., dan Suwardana, I, G, M. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia. *Jurnal Manajemen Unud*, 6(5), 2417-2444.
- Putra, P. A. J. K., dan Utama, I. W. M., (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Jayakarta Balindo. *Jurnal Manajemen Unud*, 7(2), 555-583.
- Robbins dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi* (edisi ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Sianipar, A. R. B., dan Kristiana, H. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi CV. X. *Jurnal Manajemen*, 13(1), 98-114.
- Sijabat, J. (2011). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Keinginan Untuk Pindah. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 19(3), 592-608.
- Stringer, R. (2002). *Leadership and Organizational Climate*. New Jersey: Prentice Hall.
- Suliman, A. M., dan Obaidli, H. A. (2011). Organizational climate and turnover in Islamic banking in the UAE. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 4(4), 308-324.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis* (edisi ke-5). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Sumanto dan Hermaniningsih, A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada PT. Bank Central Asia, Tbk. Kantor Cabang Utama Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 96-110.
- Sumarto. (2009). Meningkatkan Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi untuk Mengurangi Labor Turnover Intention. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 9(1), 40-51.
- Sutanto, E. M., dan Gunawan, C. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intention. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 76-88.
- Uma, S. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis* (edisi ke-4). Jakarta: Salemba Empat.

Wijayawati dan Winarna. (2004). Pengaruh Organizational Based Self-Esteem Terhadap Keinginan Pindah: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4(2), 130-149.

Wirawan. (2008). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.