BAB 5
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang digunakan sesuai dengan tujuan hipotesis yang dilakukan dengan analisis regresi linier berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1) Konflik peran berpengaruh positif terhadap niat untuk keluar. Hal ini mendukung hipotesis penelitian pertama.
2) Komitmen Organisasional berpengaruh negatif terhadap niat untuk keluar. Hal ini mendukung hipotesis penelitian kedua.
3) Komitmen organisasional berperan mediasi secara parsial hubungan konflik peran dan niat untuk keluar. Hal ini mendukung hipotesis penelitian ketiga.

1. Keterbatasan

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan yang kemungkinan dapat melemahkan hasilnya. Salah satu keterbatasan dan kelemahan tersebut adalah sampel yang digunakan hanya karyawan tetap PT. Jaya Sentosa ST Surabaya.

5.3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian telah dilakukan ada beberapa saran yang dapat diberikan:

1) Bagi pimpinan serta pihak manajemen perusahaan, agar perusahaan memperkuat komitmen organisasional yaitu dengan mengurangi

tuntutan waktu kerja karyawan dan meningkatkan kemampuan karyawan.

2) Bagi perusahaan, manager harus dapat mengenali hambatan-hambatan yang dapat mengganggu efektivitas komunikasi yang dapat memacu terjadinya konflik. Keterampilan komunikasi yang baik dapat mengklarifikasi konflik yang timbul serta dapat memperkecil konsekuensi negatif dari konflik itu sendiri terhadap individual dan organisasi.
3) Bagi peneliti selanjutnya, supaya memakai subyek penelitian karyawan pada perusahaan-perusahaan lain dan menggunakan metode moderasi.

DAFTAR PUSTAKA

Bateman, T. S., & Organ, D. W, 1984, Job Satisfaction and The Good Soldier: the Relationship Between Affect and Employee Citizenship. *Academy of Management Journal Vol. 26*, hal. 587-595

Ghozali, I, 2004, *Aplikasi Analisis multivariate dengan program SPSS, Edisi II*, Penerbit Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Harif A.R, 2001, Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Keluar (Pengujian Empiris Model *Turnover* Lum et.al), *Jurnal Bisnis dan Akuntansi Vol. 3 No. 1, April 2001*, hal 54-65.

Johns, G, 1996, *Organizational Behavior Understanding and Managing Life at Work*, Fourth edition, Harpen Collins College Publisher, Concordia University

Kreitner, R. 2003. *Management*. First Edition. Hoghton Miffin. CO. Boston.

Kuntjoro, S.Z, 2002, *Komitmen Organisasi*, www.e-psikologi.com

Locke, E.A., Gary P. L dan Miriam E. 1992. The Determinant of Goal Commitment. *The Academy of Management Review*. Hal. 657-676

Luthans, 2006, *Organizatioal Behavior*, Seventh Edition, McGraw-Hill International Edition Printed in Singapore

Meyer, A,1991, A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resources Management Review*, Vol 1, No. 1, hal. 61-89.

Mobley, W.H, Griffeth, R.W, Hand, H.H danMeglino, B.M. 1986. Review and Conceptual Analysis of Employee Turnover Process. *Psychological Bulletin*, Vol. 3.hal. 345-365

Mutiara S.P, 2004, Komitmen Organisasi sebagai Mediator Variabel Bagi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Pinidah Kerja, *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Sakti* Vol. 6 No. 1 April 2004, hal. 78-89.

Nitisemito, A.S. 1996. *Manajemen Personalia*. Offset Ghalia Indonesia

Robbins, S.P, 2008, *Perilaku Organisasi*, edisi bahasa Indonesia, PT. Prehallindo, Jakarta

Simamora H., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta

Thio, A. P , Vennylia T, dan Lina H, 2009, Pengaruh Komitmen Organisasi, Konflik Peran terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja jurnal Akuntabilitas, Maret 2009, hal. 137-147

Wexley dan Yukl, G, 1992, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, edisi bahasa Indonesia, PT. Prehallindo, Jakarta