

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya terkait pengaruh *Organizational Commitment*, *Organizational Citizenship Behavior* dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan di PT XYZ Tangerang Selatan maka didapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian yang dilakukan telah diketahui dan dibuktikan bahwa variabel *Organizational Commitment* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat *organizational commitment* yang tinggi dapat mempengaruhi karyawan untuk tetap tinggal dan bekerja di dalam perusahaan. Pernyataan ini menandakan bahwa hipotesis yang diajukan sebelumnya yaitu *Organizational Commitment* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* dapat diterima.
2. Hasil penelitian yang dilakukan telah diketahui dan dibuktikan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Hasil perolehan ini menunjukkan bahwa peningkatan sikap *organizational citizenship behavior* yang dimiliki oleh karyawan belum mempengaruhi keinginan karyawan untuk tetap berada di dalam perusahaan. Pernyataan di atas menandakan bahwa hipotesis yang diajukan sebelumnya yaitu *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* ditolak.
3. Hasil penelitian yang dilakukan telah diketahui dan dibuktikan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat mempengaruhi karyawan untuk tetap tinggal dan bekerja di dalam perusahaan. Pernyataan ini menandakan bahwa hipotesis yang diajukan sebelumnya yaitu Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* dapat diterima.

4. Hasil penelitian yang dilakukan telah diketahui dan dibuktikan bahwa variabel *Organizational Commitment*, *Organizational Citizenship Behavior* dan Kepuasan Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Hasil ini menunjukkan bahwa *Organizational Commitment*, *Organizational Citizenship Behavior* dan Kepuasan Kerja yang tinggi dapat mempengaruhi karyawan untuk tetap tinggal dan bekerja di dalam perusahaan. Pernyataan ini menandakan bahwa hipotesis yang diajukan sebelumnya yaitu *Organizational Commitment*, *Organizational Citizenship Behavior* dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* dapat diterima.

## 5.2 Saran

Berdasarkan simpulan diatas, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian antara lain:

1. Perusahaan diharapkan mampu meningkatkan *organizational commitment* yang dimiliki oleh perusahaan seperti menerapkan nilai-nilai yang menjadi pondasi perusahaan dalam lingkungan kerja sehari-hari, melibatkan karyawan dalam kegiatan perusahaan seperti diskusi bersama dengan meminta saran atau masukan dari seluruh karyawan, dan pemberian apresiasi atau reward atas kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Peningkatan komitmen bisa dilakukan melalui pendekatan-pendekatan tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan. *Organizational commitment* yang tinggi dapat mempengaruhi bagaimana cara karyawan memandang perusahaan sehingga dapat berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan
2. Perusahaan diharapkan mampu meningkatkan dan memicu munculnya sikap *organizational citizenship behavior* yang dimiliki oleh karyawan melalui beberapa hal seperti mempercayakan sebuah tanggung jawab baik secara individu ataupun tim, mengadakan kegiatan secara bersama-sama untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, dan pengadaan evaluasi untuk menilai kinerja karyawan secara berkala. *Organizational citizenship behavior* mencerminkan

pencapaian individu dan perusahaan sehingga sikap OCB ini perlu ditingkatkan agar kedua pihak bisa saling mendapatkan keuntungan.

3. Perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan melalui pemberian tanggung jawab yang baru sehingga membuat karyawan merasa tertantang, menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik karyawan, pemberian fasilitas kerja, dan pemberian kesempatan tingkatan karir yang lebih tinggi. Kepuasan kerja yang tinggi menjadi faktor bagi banyak hal salah satunya adalah keinginan karyawan untuk terus berada menjadi bagian di dalam perusahaan.
4. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain untuk dijadikan intervening antara hubungan organizational citizenship terhadap turnover intention untuk melihat apakah jika melalui variabel intervening akan ada perubahan dalam hasil penelitian yang dapat mengakibatkan adanya pengaruh yang signifikan.