

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN SERTA KETERBATASAN PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai simpulan dan saran yang merupakan temuan akhir penelitian ini. Simpulan dan saran disajikan berdasarkan pada hasil analisis data. Pada bab ini pula peneliti mengajukan implikasi manajerial berdasarkan hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran untuk penelitian yang akan datang.

5.1 Simpulan

Dari berbagai hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan bahwa komitmen organisasi secara signifikan berpengaruh negatif terhadap keinginan keluar. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nelwan (2008), dimana penelitian Nelwan (2008) tersebut menguji perbedaan tingkat komitmen organisasi dari orang yang memiliki tingkat keloyalitan yang besar terhadap suatu organisasi dengan seseorang yang memiliki tingkat keloyalitan yang kecil terhadap suatu organisasi tersebut. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa semakin loyal karyawan maka besarnya kemungkinan karyawan untuk keluar dari organisasi semakin kecil.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan keluar karyawan di Hotel D'Batoe Bandung. Oleh karena itu, penelitian ini bermaksud untuk mengkonfirmasi hasil dari penelitian yang pernah dilakukan Nelwan (2008), walaupun dengan sampel yang berbeda.

Dari analisis korelasi, diperoleh hasil sebesar 0.536 yang artinya terdapat hubungan yang cukup berarti dan pengaruh komitmen organisasi terhadap keinginan

keluar karyawan sebesar 27.5% menunjukkan hasil yang konsisten dengan penelitian Nelwan (2008).

5.2 Saran

Karena terbukti komitmen organisasi memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap keinginan keluar, maka disarankan pihak Hotel betul-betul menyadari untuk memperhatikan tingkat komitmen organisasi agar tidak terjadi niat untuk berpindah kerja, misalnya melalui:

1. Aspek sifat pekerjaan

Manajemen hotel sebaiknya perlu memperhatikan setiap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Setiap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan hendaknya disesuaikan dengan bakat dan kemampuan mereka sehingga sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka serta perlu adanya jaminan akan peluang promosi bagi karyawan hotel secara adil karena akan meminimalkan niat karyawan untuk meninggalkan hotel tempat mereka bekerja.

2. Aspek perilaku atasan/supervisor

Lebih menghargai setiap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan dan memberikan solusi untuk setiap permasalahan yang dihadapi oleh hotel. Sehingga setiap karyawan merasa nyaman bekerja di hotel tersebut.

3. Aspek perilaku rekan kerja

Mengadakan atau menambah kegiatan yang bersifat mengakrabkan sesama karyawan serta lebih menghargai antar sesama karyawan.

Diadaptasi dari Robbins (2008).

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tentunya tidak terlepas dari beberapa keterbatasan, sehingga peneliti menyertakan saran yang perlu diperhatikan pada penelitian mendatang.

1. Penelitian ini hanya fokus pada karyawan hotel berbintang tiga sebagai subjek penelitian dan hanya terbatas di kota Bandung. Diharapkan penelitian akan datang fokus pada seluruh karyawan, manajemen atau manajer hotel, dan tidak terbatas di kota Bandung.
2. Penelitian ini juga tidak memasukkan hotel dengan klasifikasi melati, serta tidak memasukkan tanggapan manajemen atau manajer hotel. Diharapkan penelitian yang akan datang diperluas objek penelitian pada jenis industri lainnya dan memasukkan pendapat manajemen atau manajer hotel.