

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasar pada hasil pembahasan di bab 4 dan uraian di bab-bab sebelumnya, maka dapat dijelaskan kesimpulan serta rekomendasi :

#### **5.1. Kesimpulan**

1. Beban Kerja mempengaruhi Komitmen Organisasi Pada PT Pulau Nusantara Indonesia. Tingkat beban kerja yang dialami oleh karyawan memiliki dampak terhadap sejauh mana karyawan tersebut mempunyai komitmen terhadap organisasi. Semakin tinggi beban kerja, semakin kecil level komitmen organisasi yang ada pada diri karyawan.
2. Konflik di Tempat Kerja memberi pengaruh kepada Komitmen Organisasi Pada PT Pulau Nusantara Indonesia. Adanya konflik di tempat kerja memiliki dampak terhadap tingkat komitmen organisasi karyawan. Konflik di tempat kerja dapat merusak atau mengurangi komitmen karyawan terhadap perusahaan.
3. Beban Kerja mempengaruhi Niat Keluar Pada PT Pulau Nusantara Indonesia. Tingkat beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan niat keluar karyawan dari perusahaan. Semakin tinggi beban kerja, semakin besar kemungkinan karyawan memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan.
4. Konflik di Tempat Kerja berpengaruh terhadap Niat Keluar Pada PT Pulau Nusantara Indonesia. Adanya konflik di tempat kerja dapat memiliki dampak terhadap niat keluar karyawan dari perusahaan. Konflik di tempat kerja

menjadi faktor yang memberi pengaruh keputusan karyawan untuk pindah dari perusahaan

5. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Niat Keluar Pada PT Pulau Nusantara Indonesia. Adanya komitmen organisasi akan mencegah niat karyawan meninggalkan perusahaan. Semakin tinggi level komitmen organisasi yang ada pada diri karyawan, semakin rendah peluang mereka mempunyai niat untuk pindah dari PT Pulau Nusantara Indonesia.
6. Beban Kerja memberi pengaruh terhadap Niat Keluar Melalui Komitmen Organisasi Pada PT Pulau Nusantara Indonesia. Beban kerja tidak hanya secara langsung mempengaruhi niat keluar, tetapi juga dapat mempengaruhi niat keluar melalui perantara komitmen organisasi. Beban kerja dapat mendorong atau mengurangi tingkat komitmen, yang kemudian memengaruhi niat keluar.
7. Konflik di Tempat Kerja tidak mempengaruhi Niat Keluar Melalui Komitmen Organisasi Pada PT Pulau Nusantara Indonesia. Meskipun ada konflik di tempat kerja, dampaknya tidak tercermin pada niat keluar melalui komitmen organisasi.

## **5.2 Saran**

Berdasar hasil studi yang telah disimpulkan tersebut, sejumlah masukan atau rekomendasi untuk kedepannya dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Bagi Peneliti selanjutnya
  1. Peneliti selanjutnya perlu mempertimbangkan untuk penambahan variabel independen yang secara teoritis mempengaruhi komitmen organisasi dan

niat keluar; seperti dukungan organisasi, kompensasi, pengembangan karir, kepuasan kerja, dan hubungan kerja.

2. Peneliti perlu memperluas memperluas objek penelitian dengan meneliti lebih dari satu perusahaan dalam satu area atau wilayah untuk menambah jumlah sampel penelitian agar lebih representatif

b. Bagi Para Praktisi di bidang SDM

1. Sebagaimana hasil studi yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi signifikan mendapat pengaruh dari beban kerja dan konflik di tempat kerja, maka para praktisi baik HRD maupun konsultan SDM perlu untuk mengukur dan menghitung beban kerja serta mengelola konflik kerja untuk meningkatkan komitmen organisasi.
2. Merujuk kepada hasil penelitian yang mengungkapkan bahwa beban kerja berdampak signifikan pada niat baik, maka para Praktisi di bidang SDM perlu untuk menyesuaikan beban kerja karyawan untuk mengurangi potensi *labour turnover*.