

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Dengan dasar dari temuan penelitian yang telah dijalankan menggunakan analisisregresi berganda serta pengujian hipotesis melalui uji parsial (T), dan koefisien determinasi untuk memahami pengaruh *perceived organizational*, *job satisfaction*, dan *organizational commitment* terhadap *intention to stay* pada industri ritel di Jakarta. Yang diujikan di studi penelitian ini adalah variabel *perceived organizational*, *job satisfaction*, *organizational commitment*, dan *intention to stay*. Kemudian menghasilkan kesimpulan seperti dibawah ini.:

1. Hipotesis awal mengindikasikan ada korelasi positif dan signifikan antara *perceived organizational* dengan *intention to stay* pada industri ritel di Jakarta diterima. Maka dapat disimpulkan semakin tinggi *perceived organizational* maka semakin besar *intention to stay* karyawan pada industri ritel di Jakarta. Kesimpulan tersebut berdasarkan pada nilai uji T yang telah mencapai standar untuk menerima hipotesis dalam penelitian ini.
2. Hipotesis ke-2 ang mengindikasikan ada korelasi positif dan signifikan antara *job satisfaction* dengan *intention to stay* pada industri ritel di Jakarta diterima. Maka ditarik kesimpulan *job satisfaction* yang semakin meningkat akan berpengaruh terhadap *intention to stay* karyawan pada industri ritel di Jakarta. Kesimpulan tersebut berdasarkan pada nilai uji T penelitian ini sudah mencapai kriteria yang diterima dari hiotesis.
3. Hipotesis ke-3 mengidikasikan positif dan signifikan antara *organizational commitment* dengan *intention to stay* pada industri ritel di Jakarta diterima. Dibuktikan dari hasil hipotesis bahwa semakin kuat komitmen organisasi dari pegawai, maka semakin meningkat niat karyawan untuk tetap bekerja dalam sektor ritel di Jakarta. Kesimpulan ini didasarkan dari perolehan pengujian nilai T dalam penelitian ini, yang telah memenuhi syarat untuk diterimanya suatu hipotesis..

## 5.2 Implikasi

Hasil dari studi ini mengindikasikan adanya beberapa konsekuensi yang dipertimbangkan agar dapat mengoptimalkan *intention to stay* pada karyawan ritel di Jakarta yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

### 1. *Perceived Organizational*

Variabel *perceived organizational* memperlihatkan skor tertinggi pada indikator “dukungan” hal ini menunjukkan bahwa adanya bentuk dukungan dari atasan terhadap karyawan dalam menghadapi kesulitan sehingga tercipta jalinan kerjasama yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

### 2. *Job Satisfaction*

Pada variabel *job satisfaction* menunjukkan skor tertinggi pada indikator “promosi” hal ini menunjukkan bentuk apresiasi yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan atas pencapaian selama bekerja.

### 3. *Organizational Commitment*

Pada variabel *organizational commitment* menunjukkan skor tertinggi pada indikator “*affective commitment* dan *normative commitment*”. Dengan hal ini perusahaan memberikan manfaat bagi karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja mereka seperti menyelenggarakan acara khusus “Hari Keluarga” hal ini bertujuan untuk memperkuat ikatan sosial antar anggota sehingga mendorong loyalitas karyawan kepada perusahaan.

### 4. *Intention to Stay*

Variabel *intention to stay* mengemukakan skor tertinggi terdapat pada indikator “tidak menerima tawaran pekerjaan di perusahaan lain dan indikator “tidak berpikir meninggalkan perusahaan”. Indikator tersebut menunjukkan bahwa tingkat keinginan untuk bekerja di organisasi saat ini lebih tinggi.

## 5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini, terdapat sejumlah batasan yang diakui oleh peneliti. Beberapa elemen menjadi faktor pembatas bagi penelitian ini, yang perlu

diberikan perhatian istimewa oleh peneliti mendatang. Beberapa faktor tersebut meliputi:

1. Dalam penelitian ini, hanya terfokus pada tiga faktor yang memiliki potensi untuk berpengaruh *intention to stay* pada karyawan ritel di Jakarta. Namun, terdapat sejumlah faktor lain yang memiliki potensi untuk berpengaruh. *intention to stay*.
2. Karena studi ini dijalankan dalam format daring dengan penerapan google form, akibatnya cakupan penyebaran kuesioner penelitian ini terbatas.
3. Tidak semua informasi yang terhimpun dapat diproses karena terdapat sejumlah responden yang tidak melengkapi isian dengan sepenuhnya dan akurat.

#### **5.4 Rekomendasi Bagi Penelitian Selanjutnya**

Berdasarkan temuan dari studi ini, peneliti ingin mengemukakan saran-saran guna mengatasi kelemahan yang teridentifikasi dalam penelitian ini. Oleh karena itu, berikut beberapa rekomendasi yang dapat diambil sebagai panduan bagi penelitian mendatang:

1. Penelitian selanjutnya dapat mencari variabel lain selain adalah *perceived organizational, job satisfaction, dan organizational commitment*. Karena masih banyak variabel lain dapat mempengaruhi *intention to stay* karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi.
2. Untuk pengembangan dan penyelidikan lebih lanjut, pertimbangkan untuk mengubah objek dan karakteristik sampel agar data yang diperoleh lebih beragam dan referensi penelitian dapat diperbarui.
3. Meningkatkan jumlah referensi penelitian akan membantu mencapai hasil temuan bisa menjadi landasan topik yang akan diteliti.