

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian tentang “Pengaruh *Human Resource Practices* dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi untuk Meninggalkan Perusahaan pada Sales Representative PT Tigaraksa Satria, Tbk.”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Deskripsi dari keefektifan *human resource practices*, Komitmen Organisasi, dan Intensi untuk keluar dari perusahaan adalah sebagai berikut :
  - a. Pelaksanaan *Human Resource Practices* PT Tigaraksa Satria, Tbk termasuk dalam kategori tidak efektif.
  - b. Komitmen Organisasi karyawan *sales representative* PT Tigaraksa Satria, Tbk termasuk kategori rendah.
  - c. Secara garis besar *Turnover Intention* karyawan *sales representative* PT Tigaraksa Satria, Tbk termasuk kategori rendah.
2. Terbukti secara empiris *Human Resource Practices* berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi karyawan *Sales Representative* PT Tigaraksa Satria, Tbk.
3. Terbukti secara empiris Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap intensi untuk keluar dari perusahaan pada karyawan *Sales Representative* PT Tigaraksa Satria, Tbk.

4. Terbukti secara empiris *Human Resource Practices* tidak berpengaruh secara langsung signifikan terhadap intensi untuk keluar dari perusahaan pada karyawan *Sales Representative* PT Tigaraksa Satria, Tbk
5. Terbukti secara empiris *Human Resource Practices* memiliki hubungan terhadap intensi untuk keluar dari perusahaan dimediasi oleh Komitmen Organisasi.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penyebab munculnya intensi untuk keluar dari perusahaan adalah rendahnya komitmen yang dimiliki oleh karyawan *sales representative*. Rendahnya komitmen ini dipengaruhi pula oleh pelaksanaan *human resource practices* dari perusahaan terhadap *sales representative*.

Berdasarkan hasil analisis jalur ditemukan dimensi *human resource practices* yang berpengaruh terhadap intensi untuk keluar dari perusahaan adalah dimensi *fairness in reward* dan *information sharing*. Dari penemuan tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi karyawan *sales representative* akan meningkat dan berdampak kepada penurunan intensi karyawan, jika perusahaan memberikan penghargaan secara adil dan layak bagi karyawan *sales representative* dan terbuka terhadap karyawan *sales representative*. Berdasarkan analisis deskriptif karyawan merasa setuju dengan adanya keterbukaan informasi, pemberitahuan kinerja, dan pemberitahuan visi, walaupun sisanya menjawab biasa saja.

Pada penelitian ini tidak ditemukan adanya hubungan langsung antara *human resource practices* terhadap intensi untuk keluar dari perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan *human resource practices* yang dilakukan oleh perusahaan atau atasan di dalam *team sales* tidak akan berdampak langsung terhadap munculnya intensi untuk keluar dari perusahaan, namun berdampak pada faktor lain seperti komitmen yang nantinya akan mempengaruhi intensi karyawan *sales representative* untuk keluar dari perusahaan.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah dijabarkan, maka saran yang dapat dianjurkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1. Saran-Saran untuk PT Tigaraksa Satria, Tbk.**

- a. Perusahaan perlu lebih memperhatikan kesesuaian kompensasi yang diberikan kepada karyawan *sales representative* dengan hasil kinerja yang telah dilakukan. Pasalnya pada hasil temuan pra riset, objek penelitian memberi keluhan mengenai kompensasi dan sistem bonus yang diberikan perusahaan. Mereka merasa ada ketidak seusaian antara besaran kompensasi yang diberikan dengan upaya kerja yang sudah dilakukan. Setidaknya perusahaan dapat memberikan benefit dalam bentuk lain yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
- b. Keterbukaan antara perusahaan dan atasan tim dengan para *sales representative* perlu ditingkatkan, baik itu berkaitan dengan informasi

mengenai perkembangan perusahaan, kinerja perusahaan, ataupun sebaliknya yaitu informasi yang berasal dari *sales representative* perlu didengar oleh perusahaan. Dengan adanya penyebaran informasi dan komunikasi yang baik antara perusahaan dan atasan tim dengan para *sales representative* dapat meningkatkan komitmen karyawan *sales*, terutama pada *affective commitment* yang dimiliki oleh karyawan.

- c. Perusahaan perlu memperhatikan bagaimana cara meningkatkan komitmen karyawan, terutama dengan hal-hal berkaitan dengan penyamaan visi antara perusahaan dan karyawan *sales representative* dan menciptakan nilai lebih bagi karyawan *sales representative* pada khususnya sehingga akan timbul loyalitas dan rasa bangga untuk bekerja di perusahaan. Semakin tinggi loyalitas dengan perusahaan, karyawan *sales representative* pun akan bertahan di perusahaan dalam jangka waktu yang lama tanpa perusahaan harus mengeluarkan biaya yang lebih besar.

## **2. Saran-Saran untuk Penelitian Lanjutan :**

- a. Berdasarkan nilai koefisien determinansi yang telah ditemukan yaitu sebesar 24,4%, dapat disimpulkan bahwa masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi intensi untuk keluar dari perusahaan, seperti kepuasan kerja, stress kerja, kondisi iklim lingkungan kerja, OCB, demografi, dan faktor lainnya. Selain itu, variabel mediator antara *human resource practices* dan intensi untuk keluar dari perusahaan dapat diganti

dengan variabel lain, contohnya kepuasan kerja seperti yang sudah dilakukan dalam penelitian terdahulu. Semakin besar kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka karyawan pun akan bertahan di perusahaan. Begitupula dengan faktor stress kerja yang renda dan kondisi iklim lingkungan kerja yang baik dapat menurunkan intensi seseorang untuk keluar dari perusahaannya. Faktor demografi juga dapat mempengaruhi seperti usia, jarak tempat kerja dengan tempat tinggal, bahkan gender pun dapat mempengaruhi intensi untuk keluar dari perusahaan.

- b. Penelitian ini dapat dilakukan kembali pada objek yang sama dengan menggunakan variabel yang berbeda atau tempat penelitian yang berbeda.