

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dari hasil pengujian hipotesis dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat dijelaskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional diterima.
2. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional diterima.
3. Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Karakteristik Pekerjaan berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* diterima.
4. Hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* diterima.
5. Hipotesis kelima yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* diterima.
6. Hipotesis keenam yang menyatakan bahwa Karakteristik Pekerjaan berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasional diterima.
7. Hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasional diterima.

5.2 Saran

5.2.1. Saran Praktis

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah ada, saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. PT. Surya Satwika harus meningkatkan keterlibatan karyawan dalam perusahaan dengan memberikan peran dalam kegiatan perusahaan

sehingga menciptakan komitmen agar karyawan memiliki rasa setia pada perusahaan.

2. PT. Surya Satwika seharusnya lebih meningkatkan Kepuasan Kerja yang berhubungan dengan memberikan penghargaan berupa pujian atau bonus pada karyawan dengan kinerja yang baik sehingga dapat meningkatkan komitmen pada perusahaan.
3. PT. Surya Satwika harus lebih menonjolkan Karakteristik Pekerjaan yang lebih efektif agar karyawan merasa diberi kepercayaan dan berkomitmen tinggi.

5.2.2. Saran Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian sejenis atau melakukan penelitian lebih lanjut, khususnya mengenai konsep atau teori yang mendukung pengetahuan Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional yang terkait dengan pengaruhnya terhadap *Turnover Intention* serta peran Komitmen Organisasional dalam mempengaruhinya.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Andini, Rita. (2006). Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention. *Tesis*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Bagus, Denny. (2009). Teori-teori tentang Kepuasan Kerja dan Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja. Diakses pada tanggal 27 Februari 2014 dari <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/teori-teori-tentang-kepuasan-kerja-dan.html>
- Barus, Gisela Br. (2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi terwujudnya Akuntabilitas Kinerja di Instansi Pemerintah. *Skripsi*. Universitas Sumatera Utara.
- Christiana, Merry dan Sunjoyo. (2010). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional yang dimediasi oleh Identifikasi Organisasional. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha, Bandung.
- Carolina, Yunita Ayu. (2012). Pengaruh Iklim Etika terhadap Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention*. *Skripsi*. Universitas Indonesia.
- Chao, Kang-Lin. (2010). Relationship among Organizational Commitment, Job Characteristics, Job Satisfaction, and Turnover Intention within Kindergartens: An Empirical Study in Malaysia. 國立臺南大「教育研究學報」第44卷第1期 (民國).

- Djastuti, Indi. (2011). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Manegerial Perusahaan Jasa Konstruksi di Jawa Tengah. *Jurnal Bisnis dan Akutansi*. Universitas Diponegoro.
- Hersusdadikawati, Endang. (2004). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Berpindah Kerja, Dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening: Studi Empiris pada Soden Akuntansi Perguruan Tinggi Swasta Jawa Tengah. *Tesis*. Program Studi Magister Sains Universitas Diponegoro. Semarang.
- Indrianti, Rullyta. (2012). Hubungan antara Modal Psikologis dengan Keterikatan Kerja pada Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya. *Skripsi* pada Universitas Airlangga Surabaya.
- Ja, Prinstvaninta. (2010). Pengaruh Presepsi Karyawan terhadap Dukungan Organisasi pada Komitmen Karyawan. *Skripsi*. Universitas Sumatera Utara.
- Jatmiko, Andrie. (2011). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Koperasi Nusantara Kantor Unit Soreang. *Skripsi* . Universitas Pasundan Bandung .
- Lumbanraja, Prihatin dan Nizma, Cut. (2010). Pengaruh Pelatihan dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.

Labatmediene, L., Endriulaitiene, A. dan Gustainiene, L. (2007). Individual correlates of organizational commitment and intention to leave the organization. *Baltic Journal of Management*. Vol. 2 No. 2.

Pamungkas, Aditya. (2012). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Pada Karyawan PT. INDOPRIMA Surabaya. *Skripsi*. Program Sarjana Unika Widya Mandala. Surabaya.

Prabasari, Ery. (2010). Analisis Hubungan *Antecedent Advertising Characters* terhadap *Ad Value* dan *Attitude Toward Advertising* pada Iklan Surat Kabar. *Skripsi*. Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Pareke, Fahrudin Js. (2004). Hubungan Keadilan Dan Kepuasan Dengan Keinginan Bepindah: Peran Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Pemediasi.

Rahayu, Sri Palupi. (2011). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan PT. X Di Sidoarjo. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Narotama Surabaya.

Salim, Agus. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional, Kinerja dan *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Indospring di Kota Gresik. *Skripsi*. Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.

Structural Equation Modeling. Jurnal

Diakses pada tanggal 27 Februari 2014.

[Http://Www.Softinsys.Com/Fileattach/1868612structural%20equation%20modeling.Pdf](http://www.softinsys.com/fileattach/1868612structural%20equation%20modeling.pdf)

- Sulaeha, Andi. (2013), Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Keputusan Pembelian pada Konsumen Circle-K di Makassar, *Skripsi*, Makassar: Univesitas Hasanudin.
- Syaiin, Subakti. (2006). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Spesialis Bestari. *Tesis*. Program Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Toly, Agus Arianto. (2001). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention pada Staff Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akutansi dan Keuanagan*.
- Tobing, Maya Rea Lumban. (2011). Perbedaan Komitmen Organisasi pada Perawat ditinjau dari jenis Rumah Sakit. *Skripsi*. Universitas Sumatera Utara.
- Utomo, Budi. (2012), Analisis Dampak Kinerja Operasi terhadap Loyalitas Pelanggan Hartono Elektronik Surabaya. *Skripsi*. Surabaya: Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.
- Witasari, Lia. (2009). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intentions* (Studi Empiris Pada Novotel Semarang). *Tesis*. Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Wunas, Rini Priscilia, (2014). Pengaruh *Advertising Attitude* Terhadap *Shopping Loyalty* Melalui *Impulse Buying* Pada *Carrefour Golden City Mall* Mayjen Sungkono Surabaya. *Jurnal*. Surabaya.
- Yamin, Sofyan dan Kurniawan, Heri. (2009). *SPSS Complete*. Jakarta: Salemba Infotek