

BAB 5 SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap terjadinya *turnover intention* pada karyawan UD Tambora di Sumbawa. Dari hasil ini menunjukkan karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi selama bekerja di perusahaan, dan tidak berpengaruh pada *turnover intention*. Beberapa faktor dan alasan mengapa karyawan tetap ingin keluar dari perusahaan meskipun telah merasa puas adalah karena beban pekerjaan dan tanggung jawab yang harus dipikul oleh karyawan terlalu berat dan jam kerja yang tidak menentu.
2. Variabel stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap terjadinya *turnover intention* pada karyawan UD Tambora di Sumbawa. Dari hasil ini menunjukkan karyawan memiliki stres kerja selama bekerja, namun cenderung tidak memiliki niat untuk keluar atau mencari alternatif pekerjaan di perusahaan lain.
3. Variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap terjadinya *turnover intention* pada karyawan UD Tambora di Sumbawa. Dari hasil ini menunjukkan karyawan merasa lingkungan kerja karyawan kurang memadai dan kurang bersahabat, namun cenderung tidak memiliki niat untuk keluar atau mencari alternatif pekerjaan di perusahaan lain.

5.2. Saran

5.2.1. Saran Akademik

Penelitian ini nantinya dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam melakukan penelitian yang sejenis atau sama bahkan dapat dijadikan penelitian lebih lanjut khusus berkaitan konsep atau teori yang mendukung pengetahuan manajemen sumber daya manusia, yaitu mengenai kepuasan kerja, stres kerja, lingkungan kerja dan *turnover intention*. Selain itu juga, peneliti hendaknya meneliti komitmen karyawan atau loyalitas karyawan sebagai variabel mediasi atau moderasi dengan menggabungkan penelitian ini dengan penelitian lain yang telah dilakukan, sehingga dengan adanya komitmen karyawan atau loyalitas karyawan dapat mengukur *turnover intention* karyawan secara akurat.

Selain itu, dalam hasil penelitian ini memiliki keterbatasan penelitian mengenai variabel kepuasan kerja, sehingga penelitian ini kurang logis karena karyawan merasa puas selama bekerja tetapi karyawan tetap berniat untuk keluar atau mencari alternatif pekerjaan di perusahaan lain (*turnover intention*).

5.2.2. Saran Praktis

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, saran yang diberikan oleh peneliti sebagai berikut:

1. UD Tambora di Sumbawa, pada pernyataan kepuasan kerja mengenai “Saya merasa antusias atau bersemangat setiap hari dalam bekerja” hendaknya meningkatkan kepuasan karyawan dalam mendapatkan informasi untuk menyimpulkan keputusan untuk dapat melakukan mengurangi atau mencegah *turnover intention* yaitu dengan melakukan pendekatan kebutuhan psikologis memberikan perhatian, memberikan

pujian atas kinerjanya dan memberikan penghargaan (*employee of the month*) sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja dan tercipta kepuasan dari karyawan yang mengurangi tingkat *turnover intention* dalam jangka panjang.

2. UD Tambora di Sumbawa, berdasarkan pernyataan karyawan yang rendah mengenai “Di akhir bulan, saya pernah marah di luar kendali sewaktu bekerja”. Hal tersebut perlu diperhatikan dan dibenahi dengan melakukan pendekatan agar mencegah terjadinya *turnover intention* karyawan yaitu dengan memberikan kegiatan *outbond* bagi karyawan karena kegiatan *outbond* dapat merefresh beban selama bekerja.
3. UD Tambora di Sumbawa, berdasarkan pernyataan karyawan yang rendah mengenai “Atasan terkadang memberikan beban kerja yang berlebihan”. Hal tersebut perlu diperhatikan dan dibenahi oleh pihak perusahaan dengan memberikan *jobdesc* yang sesuai dengan batas kemampuan karyawannya masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrinirina. Mamiharisoa, Sudarsih, Dwipayana, IKM., 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Job Insecurity terhadap Kinerja dan Turnover Intention karyawan Pada Royal Hotel n'lounge Jember, *Artikel Ilmiah Mahasiswa*.
http://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/64363/MA_MIHARISOA%20ANDRINIRINA%20AVOTRINIAINA.pdf?sequence=1, Diakses: 4 April 2016.
- Applebaum. Diane Helen., 2008, The Relationship Between Physical Work Environmental Factors, Perceived Stress, Job Satisfaction And Turnover Intention Among Inpatient Acute Care Nurses, *UMI* Number: 3323284. <http://dx.doi.org/doi:10.7282/T3RV0NXH>, Diakses: 22 Februari 2016.
- Christiana, Merry; Sunjoyo., 2010, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Yang Dimediasi Oleh Identifikasi Organisasional. <http://majour.maranatha.edu/index.php/jurnal-manajemen/article/view/207>, Diakses: 7 Maret 2016.
- Dwiningtyas, 2015, Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Cv. Aneka Ilmu Semarang, *Skripsi*. Sarjana Ekonomi Unoversitas Negeri Semarang.
- Ferdinand. Augusty.,2013, *Metode Penelitian Manajemen*, Edisi 4, Penerbit: AGF Books.
- Ghozali. Imam, 2006, Aplikasi *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Cetakan IV: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang, ISBN: 979.704.300.2.
- Hendri. Edduar., 2012, Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang, *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 9, No.3, Vol:1-16.
- Johartono dan Widuri. Retnaningtyas., 2013, Analisa Pengarush Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komitmen

Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Konsultan Pajak Di Surabaya , *Tax & Accounting Review*, Vol. 3, No.2.

Kadaruddin., Kadir. Abdul. R, Madiana. Ria, Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Pegawai Pajak Di Kota Makassar, *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*.
<http://pasca.unhas.ac.id/jurnal/files/a4b7ebc9b47356f7a161d3efc794574c.pdf>, Diakses: 24 Januari 2016.

Kuncoro. Mudrajad, 2013, *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Penerbit: Erlangga.

Lindawati. Rita Dwi., 2011, Work Stress (Stres Kerja). Widyaaiswara Pusdiklat Bea Dan Cukai.
http://www.bppk.kemenkeu.go.id/images/file/pusbc/Artikel_2014/Work_StressStres_Kerja.pdf, Diakses: 20 Maret 2016.

Prabu. Anwar., 2005, Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim, *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, Vol. 3. No.6.

Putra. I Gusti. Ag. Gd. E. M Dan Wibawa. I Made. A, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Autobagus Rent Car Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 4, 2015: 1100-111, ISSN: 2302-8912.

Qudratullah, Muhammad Farhan, 2013. *Analisis Regresi Terapan*. Yogyakarta : ANDI.

Senata. I Wayan; Nuridja. I Made; Suwena. Kadek. R., 2014, Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD. Kembang Sari Kabupaten Badung Tahun 2012, Vol. 4 No.1.

Setyadi. Benny; Utami. H. N; Nurtjahjono. G. E, 2015, Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Bri, Tbk. Cabang Bogor), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 21 No. 1

- Sudita. I Nyoman., 2015, Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention, *Efektif Jurnal Bisnis dan Ekonomi* Vol. 6 No.1, Hlm: 89-99.
- Susilana. Rudi., 2012, Modul 6 Populasi Dan Sampel.http://file.upi.edu/Direktori/DUALMODES/PENELITIAN.../BBM_6, Diakses: 14 Mei 2016.
- Susilo, Tri., 2012, Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik Dan Non Fisik Terhadap Stress Kerja Pada Pt. Indo Bali Di Kecamatan Negara, Kabupaten Jimbaran, Bali, <http://ejournal.upnjatim.ac.id/index.php/tekmapro/article/view/262>, Diakses: 9 Mei 2016.
- Sutanto. Eddy, M dan Gunawan. Carin., 2013. Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Turnover Intention, *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen bisnis*, Vol 4. No.1 Pg: 76-88.
- Swastika. Yuni; Titisari. Purnamie; Prajitiyasari. E. D., 2014, Pengaruh Stres, Kepuasan, dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada Karyawan Telkomsel Distribution Center Kabupaten Jember. <http://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/63863/Yu%20si%20Swastika.pdf?sequence=1>, Diakses: 12 April 2016.
- Waspodo. Agung. Aws; Handayani. N, C; Paramita, Widya., 2013, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Unitex Di Bogor *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (Jrmsi)*, Vol. 4, No. 1.
- Wulandari. Widya, Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Agen Pemasar Pt.Asuransi Jasaraharja Putera Cabang Padang, <https://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiZpaWhnY7PAhUFI5QKHRcbAHQQFggmMAE&url=http%3A%2F%2Fjournal.unitas-pdg.ac.id%2Fdownloadfilemh.php%3Ffile%3DJURNAL%2520Wid>

[ya%2520Wulandari.pdf&usg=AFQjCNHbDb9p1GfPcnjrg5yY9BQZ6FECbg&sig2=qCV3t1amMqAhXDjy0onwqQ](#)

Yunita. Ni Kadek. L dan Putra. Made. S., Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention . *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 5, 2015 : 1166-1185. ISSN: 2302-8912.