BAB 5
SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan 200 sampel yaitu karyawan restoran di Tunjugan Plaza Surabaya. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan restoran di Tunjungan Plaza Surabaya. Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan restoran di Tunjungan Plaza Surabaya.
2. Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan restoran di Tunjungan Plaza Surabaya.

5.2 Keterbatasan

Keterbatasan yang membatasi dalam penelitian ini adalah variabel terikat *turnover intention* tidak hanya dipengaruhi oleh variabel bebas kepuasan kerja dan komitmen organisasional sebagaimana diuji dalam penelitian ini tetapi juga dipengaruhi oleh beberapa variabel lain seperti *organizational citizenship behavior* , motivasi kerja, lingkungan kerja dan lain sebagainya. Pengaruh kedua variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasional tidak memiliki pengaruh yang cukup tinggi terhadap variabel terikat *turnover intention.*

5.3 Saran

Beberapa saran berdasarkan hasil analisis yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya adalah sebagai berikut:

5.3.1 Saran Akademis

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mencari dan menggunakan pengukuran variabel dan teori yang terbaru terkait dengan kepuasan kerja,

komitmen organisasional dan *turnover intention* serta penelitian selanjutnya juga disarankan untuk mengumpulkan data sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditentukan sehingga tidak ada data yang tersisa. Penelitian yang akan dilakukan selanjutnya juga disarankan untuk menggunakan atau menambah variabel bebas lain seperti *organizational citizenship behavior,* motivasi kerja dan lain sebagainya yang diharapkan mampu memberi nilai yang lebih tinggi untuk mendukung pengaruhnya terhadap variabel terikat *Turnover Intention* serta memilih objek suatu organisasi atau perusahaan yang memiliki tingkat *turnover intention* yang tinggi disertai dengan data perusahaan yang lengkap.

5.3.2 Saran Praktis

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention,* ketika kepuasan kerja karyawan meningkat maka *turnover intention* akan menurun begitupun sebaliknya. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan cara membuat karyawan lebih menyukai pekerjaan yang dilakukan. Hal ini dikarenakan berdasarkan statistik deskriptif responden, karyawan merasa kurang menyukai pekerjaan yang saat ini dikerjakan. Membuat karyawan menyukai pekerjaan yang saat ini dikerjakan dapat dilakukan dengan cara meyesuaikan tanggung jawab yang telah diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan itu sendiri, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan kesempatan bagi setiap karyawan untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan baru sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan saat ini.

2. Komitmen Organisasional

Komitmen Organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention,* ketika komitmen organisasioal karyawan meningkat maka *turnover intention* akan menurun begitupun sebaliknya. Komitmen Organisasional dapat ditingkatkan dengan cara membuat karyawan lebih merasa terdidik untuk tetap percaya terhadap nilai tetap setia pada perusahaan. Hal ini dikarenakan berdasarkan statistik deskriptif responden, karyawan merasa bahwa kurang

memiliki nilai untuk tetap setia pada perusahaan. Mendidik karyawan untuk memiliki nilai tetap setia pada perusahaan dapat dilakukan dengan cara mengetahui dan memahami tujuan serta motivasi karyawan untuk bekerja dalam sebuah perusahaan kemudian menyesuaikan dengan visi dan misi organisasi atau perusahaan sehingga tercipta hubungan kerja yang baik dan sejalan antara karyawan dengan perusahaan hal ini dapat secara tidak langsung akan meningkatkan nilai untuk tetap setia pada perusahaan karena karyawan merasa wajib untuk bekerja didalam perusahaan tempat ia bekerja saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

Albdour, A. A., & Altarawneh, I. I. (2014). Employee Engagement and Organizational Commitment: Evidence From Jordan. *International Journal Of Business. Vol. 19, No. 2*, pp : 193-212.

Asela, N., Nasrudin, T., Hasifrafidee, Hasbollah, B., Darweanna, & Simpong, B. T. (2017). Types, Cause and effects of Hotel Staff Turnover Intention : A Literature Review from Hotel Industry in Malaysia. *International Journal Of Management and Applied Science. Vol. 3 No. 3*, pp : 120-122.

Bateman, G. (2009). Employee Perceptions Of Co-Worker Support and It's Effect on Job Satisfaction, Work Stres and Intention To Quit. *A Dissertation*, University Of Canterbury.

Badan Pusat Statistik. (2017, 1 1). *Jumlah Restoran/Rumah Makan Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Timur, 2013 - 2016*. Retrieved 9 2, 2018, dari jatim.bps.go.id: https://jatim.bps.go.id/

Danish, R. Q., & Usman, A. (2010). Impact Of Reward and Recognation on Job Satisfction and Motivation : An Empirical Study from Pakistan. *International Journal of Business and Management. Vol. 5, No.2* , PP: 159-167.

Durianto, D., Sugiarto., dan Sitinjak, T. (2001) *Strategi Menaklukkan Pasar Melalui Riset Ekuitas dan Perilaku Merek.* Jakarta : PT. Gramedia Pustaka

Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja.* Jakarta: Mitra Wacana Media.

Ghozali, H. I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23.* Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gozukara, I., Mercanli, A. C., Capuk, S., & Yildirim, O. (2017). Impact of Turnover Intention on Loneliness and The Mediating Effect of Work Alienation. *Journal Of Business Management and Strategy. Vol. 8, No. 1*, pp : 18-38.

Hasibuan, H. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Katadata. (2018, 8 6). *Triwulan II 2018, Sembilan Sektor Tumbuh diatas PDB Nasional.* Retrieved 10 7, 2018, dari Katadata.co.id: https://databoks.katadata.co.id

Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi.* Jakarta: Erlangga.

Lizote, A. S., Verdinelli, M. A., & Nascimento, S. D. (2017). Organizational Commitment and Job Satisfaction : A Study with Municipal Civil Servants. *Brazilian Journal Of Public Administration. Vol. 51 (6)*, pp : 947-967.

Navarra, T. (2018, 5 26). *The Reasons Restaurant Employees Leave, and How to Manage Turnover*. Retrieved 7 1, 2018, from Upserve restaurant Insider: https://upserve.com

Nawawi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif.* . Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Nazarudin, D., Arif, S. M., & Kuswanto, S. (2016). Effect of Job Satisfaction and Orgazizational Commitment towards Employees Turnover Intention in Pasar Tohaga Bogor Comapany. *European Joural of Business and Management. Vol. 8, No 23.* , pp : 91-100.

Nazir, M. (2014). *Metode Penelitian.* Bogor: Ghalia Indonesia.

Putra, P. A., & Sariyathi, N. K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention di CV. Bengkel Bintang Pesona Group. *E-Jurnal Manajemen Unud. Vol. 6, No. 2* , pp : 579-603.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.

Salleh, R., Nair, M. S., & Harun, H. (2012). Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention : A Case Study on Employees of A Retail Company in Malaysia. *International Journal Of Economics and Management Engineering. Vol. 6, No. 12* , pp: 3429-3436.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan* . Jakarta: Mitra Wacana Media.

TunjunganPlaza. (2018, 6 1). *Dine*. Retrieved 11 1, 2018, from TunjunganPlaza.com: http://www.tunjunganplaza.com/

Zefeiti, S. M., & Mohamad, N. A. (2017). The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees' Work Performance. *EconJournals of International Review of Management and Marketing. Vol. 7, No.2*, pp : 151-160.