

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Simpulan dalam penelitian yang telah dilakukan, hasil analisis, dan pembahasan yang telah diuraikan maka dapat ditarik simpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Toga Inti Persada. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka tingkat *turnover intention* semakin rendah.
2. Komitmen Organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Toga Inti Persada. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasional maka tingkat *turnover intention* semakin rendah.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil analisis, dan pembahasan yang telah diuraikan maka penulis memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat sebagaimana mestinya.

1. Saran Akademis

Penelitian ini telah menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention*. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk lebih memperluas ruang lingkup wilayah penelitian dan lokasi penelitian sehingga hasil penelitian dapat diimplementasikan secara umum. Selain

itu agar hendaknya menambahkan variabel baru untuk mengembangkan penelitian ini seperti misalnya kompensasi finansial dan lingkungan kerja.

2. Saran Praktis

Dalam penelitian pada PT. Toga Inti Persada Surabaya untuk aspek kepuasan kerja karyawan dinilai masih kurang. Indikator yang memiliki nilai terendah adalah mengenai gaji yang diterima belum sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan karyawan. Dengan adanya hal ini, sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan sistem pengembangan manajemen untuk kepuasan kerja, khususnya pada masalah pemberian imbalan karyawan berupa gaji. Sebaiknya manajemen perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan memperhatikan kemajuan karyawan dalam pengembangan karir. Selain itu untuk meningkatkan komitmen organisasional dalam perusahaan tersebut dapat dilakukan dengan menciptakan hubungan yang baik antar karyawan ataupun antara atasan dan bawahan. Hal ini bertujuan agar karyawan tetap tinggal dan berpartisipasi terhadap organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam, 2006, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jehanzeb, K., Rasheed, A., dan Rasheed, M.F., 2013. Organizational Commitment and Turnover Intentions : Impact of Employee's Training in Private Sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Management*, Vol. 8, No. 8, pp. 79 – 90
- Mahdi, Ahmad faisal., Mohamad, Zaid Mohd Zin., Mohd, Roslan Mohd Nor., Ahamad, Asmadi Sakat., dan Abang, Sulaiman Abang Naim, 2012, The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention. *American Journal of Applied Sciences*. Vol. 9, No. (9), pp : 1518-1526.
- Mathis, dan Jackson, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Ketiga, Yogyakarta : Salemba Empat
- Nazim, Ali, 2009, Factors Affecting Overall Job Satisfaction and Turnover Intention, *Journal of Managerial Sciences*, Volume II, No 2, pp. 241-47.
- Novaliawati, Ice Kamelia & Surya Dharma, 2013, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Mitra Andalan Niaga Nusantara Kab. Tebo. *Kumpulan Artikel Mahasiswa Prodi Manajemen Universitas Bung Hatta*. Vol.2 No. 2
- Putra, I,M dan Wibawa, I.M, 2015. 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, pp : 1100-1118
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, 2012, *Perilaku Organisasi* Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Salim, Agus, 2013, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional, Kinerja dan Turnover Intention pada Karyawan PT. Indospring di Kota Gresik. *Jurnal Wima*, pp. 1-7

- Sari, Rinda N., 2014, Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Pada Hotel Ibis Yogyakarta). Skripsi Fakultas Ekonomi UNY
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Susiani, Vera, 2014, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pada Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Volume 3, No. 9, pp.2633 - 2651
- Sutanto, Eddy M. dan Gunawan, C, 2013, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions, *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol 4, No.1, ISSN 2087-1090
- Wibowo, 2013, *Perilaku dalam Organisasi..* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Widjaja, Deborah C., Fulbertus Magarita., dan Kusuma Fenny D.W, 2008, Analisis Persepsi Employee Empowerment Terhadap Employee Turnover Intention di Hotel X Kupang Nusa Tenggara, *Jurnal Manajemen Perhotelan*, Vol. 4, pp. 72 – 84
- Widyantara, I.B.P. dan Ardana, I.K., 2015, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensitas *Turnover* Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 6, pp: 1670-1683