

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan pada hasil pembahasan, simpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Affective commitment* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intentions* pada karyawan bagian produksi PT Titani Alam Semesta di Surabaya
2. *Continuance commitment* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intentions* pada karyawan bagian produksi PT Titani Alam Semesta di Surabaya
3. *Normative commitment* tidak berpengaruh terhadap *turnover intentions* pada karyawan bagian produksi PT Titani Alam Semesta di Surabaya

5.2. Saran

Variabel yang dinyatakan berpengaruh terhadap *turnover intentions* pada karyawan bagian produksi di PT Titani Alam Semesta adalah *affective commitment* dan *continuance commitment*, sehingga saran yang diajukan juga berkaitan dengan kedua variabel tersebut.

5.2.1. Saran Praktis

- a. Nilai rata-rata terendah dari *affective commitment* adalah pada pernyataan bahwa karyawan merasa masalah perusahaan juga masalah bagi karyawan. Untuk itu, saran yang diajukan bahwa sebaiknya manajemen perusahaan terus memberikan motivasi pada karyawan agar memiliki tanggung jawab secara penuh terhadap semua pekerjaan karyawan. Melalui cara tersebut, maka secara lambat laun akan terbangun perasaan bahwa karyawan ikut

memikirkan masalah perusahaan sebagai bentuk tanggung jawab karyawan pada pekerjaan.

- b. Nilai rata-rata terendah dari *continuance commitment* adalah pada pernyataan bahwa karyawan merasa cemas jika dikeluarkan dari perusahaan. Untuk itu, sebaiknya manajemen perusahaan terus membina hubungan baik dengan karyawan sehingga karyawan merasa semua kebutuhan karyawan bisa terepnuhi dengan bekerja di perusahaan termasuk kebutuhan sosial. Melalui cara tersebut, maka karyawan akan merasa berat jika harus meninggalkan perusahaan.

5.2.2. Saran Akademis

Untuk penelitian yang akan datang, sebaiknya meneliti pengaruh *normative commitment* terhadap *turnover intentions* pada perusahaan yang berbeda, karena dalam penelitian ini *normative commitment* tidak terbukti berpengaruh terhadap *turnover intentions*. Hasil penelitian lanjutan tersebut bisa menjadi pembandingan untuk mengetahui pengaruh *normative commitment* terhadap *turnover intentions* karena dimungkinkan karakteristik demografis (usia, pendidikan, dan lainnya) yang berbeda bisa mempengaruhi ada tidaknya pengaruh *normative commitment* terhadap *turnover intentions*.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Basak, E., E. Ekmekci, Y. Bayram, dan Y. Bas, 2013, Analysis of Factors That Affect the Intention to Leave of White-collar Employees in Turkey Using Structural Equation Modelling. Proceedings of the World Congress on Engineering and Computer Science 2013 Vol II WCECS 2013, 23-25 October, 2013, San Francisco, USA
- Bauer, T. dan B. Erdogan, 2012, An Introduction to Organizational Behavior, ebook: <http://2012books.lardbucket.org/>
- Brien, A., N.Thomas, dan AS. Hussein, 2015, Turnover Intention and Commitment as Part of Organizational Social Capital in the Hotel Industry. Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism, Vol. 14. No. 4, pp. 357-381
- Danish, RQ, S. Ramzan, dan F. Ahmad, 2015, Effect of Formalization on Organizational Commitment; Interactional Role of Self-Monitoring in the Service Sector. American Journal of Economics, Finance and Management. Vol. 1, No. 4, pp. 229-235
- Dari Kepuasan Karyawan Menuju Keterikatan Karyawan, 2015, Retrieved January 21, 2017, from <http://www.ptpn10.co.id/blog/dari-kepuasan-karyawan-menuju-keterikatan-karyawan>
- Eslami J dan D Gharakhani. (2012). Organizational Commitment and Job Satisfaction. Journal of Science and Technology. Vol. 2, No. 2, March 2012
- Faloye, d.o., 2014, Organisational commitment and turnover intentions: evidence from Nigerian paramilitary organization. International Journal of Business and Economic Development Vol. 2 No. 3, pp. 23-34
- Garson, GD, 2012, Testong Statistical Assumption, Carolina: North Carolina State University

- Ghosh, S. dan Swamy D R, 2014, A Literature Review on Organizational Commitment – A Comprehensive Summary. *Int. Journal of Engineering Research and Applications* Vol. 4, No. 2, pp. 04-14
- Gibson, KL., JM. Ivancevich, JH. Donnelly, &R. Konopaske. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes*. Fourteenth Edition. New York: Mc. GrawHill
- Guntur, RMY., S. Haerani, dan M. Hasan, 2012, The influence of affective, continuance and normative commitments on the turnover intentions of nurses at Makassar's private hospitals in Indonesia. *African Journal of Business Management* Vol. 6(38), pp. 10303-10311
- Jaros, S, 2007, Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues. *The Icfai 8 Journal of Organizational Behavior*, Vol. VI, No. 4, pp. 7-25
- Maqbool, Fouzia, Ghulam Murtaza, dan Atiq- Ur- Rehman, 2012, Moderating Role of Organizational Commitment between Job Satisfaction and Turnover intentions. *European Journal of Scientific Research* Vol. 82 No.4 pp.564-571.
- Moynihan, L. M., Boswell, W. R. dan Boudreau, J. W., 2000, The influence of job satisfaction and organizational commitment on executive withdrawal and performance (CAHRS Working Paper #00-16). Ithaca, NY: Cornell University, School of Industrial and Labor Relations, Center for Advanced Human Resource Studies. <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cahrswp/94>
- Okpu, T. dan JM. Obiora, 2015, Team briefing and workers' commitment in Nigerian banking industry. *Academic journals* Vol. 9. No. 3, pp. 67-75
- Robbin SP. & TA Judge, 2013, *Organizational behavior*. Boston: Pearson
- Saliu, AY, R.A. Gbadeyan, JO. Olujide, 2015, Organizational Commitment and Job Satisfaction of Security Operatives in Selected Tertiary Institutions In Kwara State. *Asia Pacific Journal of Multidisciplinary Research* Vol. 3 No. 4, pp. 43-49

- Saunders, M., P. Lewis, dan A. Thornhill, 2009, *Research methods for business students*, 5th ed. UK: Pearson Education Limited
- Sivarethinamohan, S. dan P. Aranganatan, 2015, A Study on Turnover Intentions of Doftware Professionals in Chennai City. *International Journal of Management*. Vol. 6, No. 4, pp. 44-51
- Sukarno, P.A. (2014). Mayoritas perusahaan Indonesia sulit pertahankan karyawan kompetennya. *Bisnis.com*. Retrieved April 16, 2015, from <http://m.bisnis.com/manajemen/read/20141129/237/276345/mayoritas-perusahaan-indonesia-sulit-pertahankan-karyawan-kompetennya>
- Syed, N., A. Saeed, dan M. Farrukh, 2015, Orgnization Commitment and five Factor Model of Personality: Theory Recapitulation. *Asian Economic and Social Society* Vol. 5 No. 8, pp. 183-190
- Tarigan, V. dan D.W. Ariani, 2015, Empirical Study Relations Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention. *Advances in Management & Applied Economics*, vol. 5, no.2, pp. 21-42
- Widarjono A, 2010, *Analisis Statistika Multivariat Terapan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Yamazakia, Y. dan S. Petchdee, 2015, Turnover Intention, Organizational Commitment, and Specific Job Satisfaction among Production Employees in Thailand. *Journal of Business and Management*, Vol. 4, No. 4, pp. 22-38
- Yücel, I., 2012, Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study. *International Journal of Business and Management*; Vol. 7, No. 20, pp. 44-58