

## **BAB 5**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Setelah peneliti melakukan penelitian dan pembahasan pengaruh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap niat untuk keluar karyawan non manajerial di PT Putra Energi Niaga, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Hasil pengujian hipotesis bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat untuk keluar (H1) dapat diterima
- 2) Hasil pengujian hipotesis komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat untuk keluar (H2) juga dapat diterima

#### **5.2 Saran**

##### **5.2.1 Saran Akademis**

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, terdapat beberapa saran dari peneliti bagi pembaca penelitian ini, maupun peneliti lain yang hendak melakukan penelitian serupa. Hasil uji kecocokan model penelitian ini hanya sebesar 53,1%, peneliti memberikan saran kepada peneliti lain yang akan datang agar menambah atau menggunakan variabel-variabel independen yang lain misalnya kompensasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, pengembangan karir, stress kerja, dan lain sebagainya. Hal ini dilakukan agar di masa depan lebih banyak dan diketahui variabel-variabel yang dapat menjadi penentu niat untuk keluar selain variabel-variabel dalam penelitian ini.

### 5.2.2 Saran Praktis

Adapun saran dari peneliti bagi perusahaan PT Putra Energi Niaga adalah agar tetap memperhatikan kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan karena dapat mempengaruhi niat untuk keluar karyawan terutama karyawan non manajerial. Variabel yang sangat berpengaruh pada niat untuk keluar adalah kepuasan kerja dengan nilai  $t$  yang cenderung tinggi. Kepuasan kerja karyawan dapat lebih di tingkatkan dengan cara pemberian gaji yang tepat waktu dan adil, menciptakan lingkungan kerja dan komunikasi yang baik antar karyawan, serta pembaharuan sistem kerja pada perusahaan. Berdasarkan hasil *mean* analisis deskriptif, *mean* terendah terdapat pada indikator X1.7 yaitu saya merasa cukup puas dengan pekerjaan saya sekarang. Oleh karena itu perusahaan harus membuat karyawan lebih terinspirasi untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi dengan cara memberikan pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan misalnya karyawan bagian marketing maka diberikan pelatihan bagaimana dapat menjual produk kepada client, menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman, memberikan sarana dan prasarana yang menunjang, dan mengapresiasi karyawan yang memiliki hasil kerja baik. Selain itu *mean* terendah berikutnya terdapat pada indikator X2.5 yaitu, saya merasa memiliki nilai yang sama dengan organisasi ini. Oleh karena perusahaan sebaiknya memberikan kesempatan pada karyawan untuk belajar dengan kemampuan terbaik mereka dan perusahaan dapat menyediakan lingkungan yang sesuai dengan pribadi mereka untuk mendukung kinerja yang lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bashir, Asma., Durrani, Faiza., 2014, A Study on Determinants of Turnover Intention In Pakistan, *Journal of Public Administration and Governance*, Vol. 4, No. 3, pp 415-432.
- Cropanzano, R., Howes, J. C., Grandey, A. A., & Toth, P. 1997. The Relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes, and stress. *Journal of Organizational Behavior*, 18: pp 159-180.
- Kuncoro, Mudrajad., 2003, *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*, Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Pertama, Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- Mobley, 1986, *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya*, Cetakan Pertama, Jakarta: Penerbit PT Pustaka Binama Pressindo.
- Novita., Sunuharjo, Bambang Swasto., Ruhana, Ika., 2016, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 34, No. 1, hal 38-46.
- Price, James L., 1997, *International Journal of Manpower*, Vol. 18, No. 4/5/6, pp 305-558.
- Rismawan, Putu Agus E., Supartha, Wayan Gede., Yasa, Ni Nyoman K., 2014, Peran Mediasi Komitmen Organisasional Pada Pengaruh Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan, *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 3.8, 2014, hal 424-441.
- Saeka, I Putu Agus P., Suana, I Wayan., 2016, Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Indonesia Algaemas Prima Bali, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 6, hal 3736-3760.

- Santoso, Purbayu B., dan Ashari, 2005, *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sari, Nita Ratna., Hakam, Moehammad Soe'loed., Susilo, Heru., 2015, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim II/Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 27, No. 1, hal 1-8.
- Sianipar, Anggie Rumondang B., Haryanti, Kristiani., 2014, Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi Cv.X, *Psikodimensia*, Vol. 13, No. 1, hal 98-114.
- Sidharta, Novita., Margaretha, Meily., 2011, Dampak Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention: Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator Di Salah Satu Perusahaan *Garment* Di Cimahi, *Jurnal Manajemen*, Vol. 10, No. 2, hal 129-142.
- Sijabat, Jadongan., 2011, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Keinginan Untuk Pindah, *Visi*, Vo. 19, No.3, hal 592-608.
- Sudita, I Nyoman., 2015, Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Bidan Praktek Swasta Di Kabupaten Sleman), *Efektif Jurnal Bisnis dan Ekonomi* Vol. 6, No. 1, hal 89-99.
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, 2009, *Metodologi Riset Bisnis*, Jakarta Barat: Indeks.
- Susilo, Tri., 2012, Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik dan Non Fisik terhadap Stress Kerja pada PT Indo Bali di Kecamatan Negara, Kabupaten Jimbaran, Bali. *Jurnal TEKMAPRO*, Vol. 2, No. 2.
- Sutanto, Eddy M., Gunawan, Carin., 2013, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions, *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol. 4, No.1, hal 76-88.

Tranggono, Rahadyan Probo., Kartika, Andi., 2008, Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang), *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol. 15, No. 1, hal 80-90.

Yaqin, Muhammad Ainul., 2013, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Kjpp Toha, Okky, Heru & Rekan Cabang Surabaya, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 1, No. 2, hal 919-930.