BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah diuraikan sesuai dengan tujuan hipotesis yang dilakukan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dukungan Organisasional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Semakin rendah Dukungan Organisasional dalam perusahaan, maka tingkat Kepuasan Kerja juga akan semakin rendah. Dengan demikian hipotesis pertama yang berbunyi “Dukungan Organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Sumbertaman Keramika Industri” dinyatakan diterima.
2. Dukungan Organisasional memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Namun demikian hasilnya tidak signifikan, tidak sama dengan hipotesis tersebut. Dengan demikian hipotesis kedua yang berbunyi “Dukungan organisasional berpengaruh negative terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Sumbertaman Keramika Industri” dinyatakan tidak diterima.
3. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Semakin rendah tingkat Kepuasan Kerja, maka tingkat *Turnover Intention* akan semakin tinggi. Dengan demikian hipotesis ketiga yang berbunyi “Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Sumbertaman Keramika Industri” dinyatakan diterima.

5.2 Keterbatasan

Adapun yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini adalah :

1. Responden adalah karyawan kontrak.

2. Objek penelitian (PT. Sumbertaman Keramika Industri) yang berada di luar Surabaya, yaitu di kota Probolinggo dan tidak bisa dikunjungi orang luar secara sembarangan.
3. Sulit untuk menentukan waktu yang tepat untuk berkunjung ke perusahaan untuk wawancara dan menyebarkan kuisioner.
4. Kuisioner yang tidak dibagikan secara langsung oleh peneliti, namun dititipkan pihak perusahaan karena keterbatasan waktu dan kesempatan yang dimiliki peneliti.
5. Adanya permasalahan dimana pembagian kuisioner penulis terhambat sekitar tiga (3) bulan (bulan November 2017 – Februari 2018) karena terdapat problem internal perusahaan sehingga pada saat itu kondisi perusahaan tidak stabil dan pembagian kuisioner pun tertunda hingga bulan Februari 2018.
6. Menurut peneliti, karyawan banyak menjawab tidak setuju pada pertanyaan dukungan organisasi dan kepuasan hingga tingginya tingkat *turnover intention* pada perusahaan karena adanya problem internal perusahaan diatas, dimana perusahaan mengadakan pemotongan gaji secara tiba-tiba terhadap karyawan tanpa pemberitahuan yang menyebabkan perusahaan sempat tidak stabil.

5.3 Saran

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang kiranya dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi institusi, dan peneliti selanjutnya dalam menentukan kebijakan di masa yang akan datang, antara lain :

1. Diharapkan agar pihak pimpinan dalam perusahaan PT Sumbertaman Keramika Industri untuk lebih mengapresiasi hasil prestasi kerja bagi karyawan yang telah mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga kepuasan karyawan dapat meningkat.
2. Diharapkan agar pihak pimpinan perusahaan PT Sumbertaman Keramika Industri agar dapat lebih menanggapi dengan baik jika karyawan memiliki keluhan dan memberikan bantuan bila karyawan menghadapi kesulitan,

sehingga tingkat *turnover intention* bisa lebih ditekan dan keadaan perusahaan akan lebih baik.

3. Diharapkan PT Sumbertaman Keramika Industri agar lebih memberikan kesempatan belajar pada karyawan dan memberikan tunjangan dan bonus dengan adil sesuai bagian karyawan, sehingga karyawan tidak memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan.
4. Diharapkan penelitian selanjutnya untuk dapat menambahkan variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention*, karena masih banyak variabel-variabel yang dapat berpengaruh terhadap *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryani, D., dan Rosinta, F. (2010). “Pengaruh Kualitas Layanan terhadap Kepuasan Pelanggan dalam Membentuk Loyalitas Pelanggan”, *Bisnis dan Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*. Volume 17, Nomor 2. ISSN 0854-3844.
- Chandra, L. S. A. (2018). “Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Turnover Intention pada Perusahaan Property di Indonesia”, *Seminar Nasional dan Call for Paper: Manajemen, Akuntansi dan Perbankan 2018*.
- Culpepper, R., (2011). “*Three-Component Commitment And Turnover: An Examination Of Temporal Aspects*”, *Journal of Vocational Behavior*. 78, hal : 517-527.
- Dana, N. M., Sashia Asa dan Dewi, A. A. Sagung Kartika. (2016). “Pengaruh Kompensasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Asana Agung Putra Bali”, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.9,5978-6006, ISSN : 2302-8912.
- Dewi, K. A., Budiastiti Purnama dan Wibawa, I. M. Artha. (2016). “Pengaruh Stres Kerja pada Turnover Intention yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen AJB Bumiputera 1912”, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 6, 2016: 3560-3588, ISSN : 2302-8912.
- Fahrizal., dan Utama, W. M. (2017). “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan *Turnover Intention* Karyawan Hotel Kajane Mua Ubud” *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 10, 2017: 5405-5431 ISSN : 2302-8912.
- Fathonah, S., dan Utami, I. (2016). “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar dengan Keyakinan Diri (*Self Efficacy*) sebagai Variabel Moderasi.”
- Ghozali, I., (2008). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Undip.
- Gupta, M. A., Vohra, N dan Bhatnagar, D. (2010). “Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: The Mediational Influence of Psychological Well-Being: 1”, *Journal of Business and Management*, Vol 16 ISS 2.
- Hanif, R., dan Narjono, A. I. (2015). “Persepsi Dukungan Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Perilaku Kerja Positif Melalui Kepuasan Kerja (Studi pada PT Pos Indonesia Malang Jawa Timur)”, *Jurnal JIBEKA*, Vol. 9, No. 2, Hal. 48-53.

- Haryadi, A., dan Ferdinand, R. S. (2016). "Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai dengan Pemberdayaan sebagai Variabel Intervening". *JSM (Jurnal Sains Manajemen) Program Magister Sains Manajemen UNPAR* ISSN : 2302-1411 Volume V, Nomor 1, April 2016.
- Moodoeto, M. J., dan Ramly, H. M. (2016). "Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengelolaan PTS Diantara Kompetensi dan Kinerja Dosen)". *Fahmis Pustaka* ISBN : 978-602-70099-7-4
- Kuncoro, M. (2009). *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta : Erlangga.
- Lie, T. F., dan Siagian, H. (2018). "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner", *AGORA* Vol. 6, No. 1, (2018).
- Mathis, R. L., dan Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Management* : Gramedia.
- Mardiono, D., dan Supriyatin. (2014). "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan", *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, Vol. 3 No. 3 (2014).
- Mobley, R. Keith. (2002). "An Introduction To Predictive Maintenance." *New Jersey : Prentice Hall Inc.*
- Ningsih, F. R., dan Arsanti, T. A. (2014). "Pengaruh Job Satisfaction Terhadap OCB dan Turnover Intention", *BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Volume 18 Nomor 1, Juni 2014, hlm. 41 – 48.
- Othman, S. Z., dan Shkuri, N. S. Mohd. (2013). "Predicting Turnover Intention: Do Organizational Support and Organizational Commitment play a Role?", *Journal Universiti Utara Malaysia*.
- Prawisanti, N. P. D., dan Sariyathi, N. K. (2018). "Pengaruh Kompensasi Finansial, Stress Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Niat Keluar Karyawan Hardy's Mall Gianyar", *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 1, 2018: 134-163.
- Putra, I. D. P., Gede, W., Sintaasih, D. K., dan Putra, M. S., (2016). "Pengaruh Dukungan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan Outsourcing Depo Arsip Pt X)", *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, ISSN : 2337-3067.

- Putra, P. D. P., dan Sriathi, A. A. Ayu. (2017). "Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior", *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 9, 2017: 4800-4828 ISSN : 2302-8912.
- Rahmadia, S. S., dan Hadi, C. (2017). "Perbedaan Kepuasan Kerja Ditinjau dari Persepsi Budaya Organisasi Karyawan Pr. Mangga Gandeng", *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, e-ISSN 2301-7090.
- Saeed, I., Waseem, M., Sikander, S dan Rizwan, M. (2014). "The Relationship Of Turnover Intention With Job Satisfaction, Job Performance, Leader Member Exchange, Emotional Intelligence And Organizational Commitment", *International Journal of Learning & Development*.
- Soegandhi, V. M., Eddy, M. S dan Setiawan, R. (2013). "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim", *AGORA*, Vol. 1, No. 1.
- Sugiyono. (2016). "Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)". *Bandung: Alfabeta. Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI)*.
- Sugiyono. (2017). "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D". *Bandung: Alfabeta*.
- Suhartini, Eka dan A, Ahmad. M. (2018). "Pengaruh Penghargaan Terhadap Perceived Organizational Support dan Komitmen Afektif Karyawan Koperasi Taksi Bandar Udara (Kopsidara) Sultan Hasanuddin", *Jurnal Manajemen, Ide, Inspirasi (MINDS)* Vol.5, No. 1, (Januari-Juni) 2018: 79-94.
- Sutanto, Eddy. M dan Gunawan, C. (2013). "Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions", *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol. 4, No. 1, April 2013, 76-88.
- Tumwesigye, G. (2010). "The Relationship Between Perceived Organisational Support and Turnover Intentions in a Developing Country; The mediating Role of Organisational Commitment", *African Journal of Business Management* Vol. 4(6), pp. 942-952.
- Wateknya, Y dan Indartono, Setyabudi. (2016). "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*", *Jurnal Manajemen Bisnis dan Ekonomi*, 468-480.
- Wiranatha, I. B. Agung dan Surya, I. B. Ketut. (2016). "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan pada Made Ferry Motor Denpasar", *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 9, 2016:5949-5977.

- Wisantyo, N. I dan Madiistriyatno, H. (2015). “Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover (Studi pada Lembaga Pengelola Dana Bergulir Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah)”, *Jurnal MIX*, Volume V, No. 1, Feb 2015.
- Yuda, I. B. Dwihana Parta dan Ardana, I. K. (2017). “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express”, *E-Jurnal Msnsjemen Unud*, Vol. 6, No. 10, 2017: 5319-5347.