

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya maka kesimpulan yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan *Coffee shop* di Surabaya sehingga dapat ditarik simpulan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Pernyataan ini berarti dengan meningkatnya Stress Kerja karyawan maka akan berdampak pada penurunan komitmen organisasional karyawan *Coffee shop* di Surabaya.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan *Coffee shop* di Surabaya sehingga dapat ditarik simpulan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Pernyataan ini berarti dengan meningkatnya motivasi kerja karyawan maka akan berdampak pada peningkatan komitmen organisasional karyawan *Coffee shop* di Surabaya.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada karyawan *Coffee shop* di Surabaya sehingga dapat ditarik simpulan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima. Pernyataan ini berarti dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan maka akan berdampak pada peningkatan komitmen organisasional karyawan *Coffee shop* di Surabaya.
4. Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan *Coffee shop* di Surabaya sehingga dapat ditarik simpulan bahwa hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima. Pernyataan ini berarti dengan meningkatnya Stress Kerja karyawan maka akan berdampak pada peningkatan *turnover intention* karyawan *Coffee shop* di Surabaya.
5. Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan *Coffee shop* di Surabaya sehingga dapat ditarik simpulan bahwa

hipotesis kelima dalam penelitian ini diterima. Pernyataan ini berarti dengan meningkatnya Motivasi Kerja karyawan maka akan berdampak pada penurunan *turnover intention* karyawan *Coffee shop* di Surabaya.

6. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan *Coffee shop* di Surabaya sehingga dapat ditarik simpulan bahwa hipotesis keenam dalam penelitian ini diterima. Pernyataan ini berarti dengan meningkatnya Kepuasan Kerja karyawan maka akan berdampak pada penurunan *turnover intention* karyawan *Coffee shop* di Surabaya.
7. Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan *Coffee shop* di Surabaya sehingga dapat ditarik simpulan bahwa hipotesis ketujuh dalam penelitian ini diterima. Pernyataan ini berarti dengan meningkatnya Komitmen organisasional karyawan maka akan berdampak pada penurunan *turnover intention* karyawan *Coffee shop* di Surabaya.

5.2 Keterbatasan

Adapun yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini adalah hanya menggunakan satu industri saja sehingga membuat hasil penelitian ini kemungkinan akan berbeda jika dilakukan pada industri lain atau dengan jumlah sampel yang lebih banyak.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh maka dapat disarankan beberapa hal yaitu:

1. Saran Praktis

Berdasarkan simpulan, maka ada beberapa saran yang dapat diajukan yang berkaitan dengan stres kerja, motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional *coffee shop* di Surabaya organisasional dan kepuasan kerja.

Pada variabel stres kerja diperoleh indikator yang memiliki skor rata-rata tertinggi yaitu pada pernyataan “Saya memiliki banyak tanggung jawab dalam pekerjaan saya”, untuk itu pihak *coffee shop* di Surabaya perlu memperhatikan porsi pekerjaan yang diberikan pada karyawannya agar sesuai dengan kemampuan dan tidak memberatkan karyawan sehingga karyawan merasa nyaman dan tetap loyal serta membawa pengaruh positif terhadap perusahaan yaitu mengurangi turnover intention.

Pada variabel motivasi diperoleh indikator yang memiliki skor rata-rata tertinggi yaitu pada pernyataan “Kondisi pekerjaan yang kondusif menjadi faktor penting dalam menyelesaikan pekerjaan”, untuk itu pihak *coffee shop* di Surabaya perlu memperhatikan kondisi pekerjaan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya agar karyawan nyaman dalam bekerja.

Pada variabel kepuasan kerja diperoleh indikator terendah pada pernyataan yaitu “Saya selalu mendapatkan pengawasan dari atasan saya dalam bekerja”, untuk itu pihak *coffee shop* di Surabaya perlu memperhatikan kembali bagaimana caranya memperlakukan para karyawannya dengan terus mengawasi agar para karyawan merasakan diperhatikan dan dihargai sehingga karyawan lebih semangat bekerja dan merasa puas atas apa yang mereka dapatkan dari atasan, karena semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pada setiap karyawan maka akan mengurangi niat karyawan untuk keluar dari organisasinya.

Pada variabel komitmen organisasional diperoleh indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu pada pernyataan “Saya akan menghabiskan waktu pada organisasi sampai waktu pensiun”, untuk itu pihak *coffee shop* di Surabaya harus mencari cara agar karyawan tetap loyal hingga masa pensiunnya. Beberapa caranya mungkin dengan menciptakan kondisi dan suasana yang nyaman di dalam *coffee shop*, memberikan gaji yang sesuai dengan

pekerjaannya dan selalu memberikan perhatian secara intensif kepada para karyawannya.

2. Saran Akademis

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan untuk penelitian mengenai hubungan stress kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *turnover intention*. Selain itu bagi para akademisi untuk melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* seperti gaya kepemimpinan, gaji, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Uzzah Roni; Suwendra, I Wayan; Bagia, I Wayan, 2016, *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, eJournal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, Vol. 4.
- Ayu, C. P., Mukzam, M. D., dan Iqbal, M., 2016, *Pengaruh Stres Kerja Lingkungan Organisasional, Dan Personal Terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 34, No. 1 : 104-113.
- Ghozali, I. Dan Fuad. 2005. *Struktural Equation Modeling: Teori, Konsep, & Aplikasi Dengan Program LISREL 8.54*. Semarang: UNDIP.
- Gitosudarmo dan Sudita, 2000, *Perilaku Keorganisasian*, Edisi Pertama. Jogjakarta: Erlangga.
- Handoko, H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, H. 2008. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heriyanto dan Hidayati, S. N. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal MAKSIPRENEUR, Vol. 6, No. 1 : 67-76.
- Heriyanto, Hidayati & Siti N. 2016. *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai*, Jurnal MAKSIPRENEUR, Vol. 6, No. 1.
- Iemalia, M. S., Widyaningrum, M. E., Rahmasari, A., 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Bagian Sales Di PT. Gading Murni Surabaya*, Jurnal Manajemen Branchmark. Vol. 3, No. 3 : 322-334.
- Indrayanti, D. P. Dan Riana, I. G. 2016. *Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention melalui mediasi komitmen organisasional pada PT*.

- Ciomas adisatwa di denpasar*. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol. 5, No. 5 : 2727-2755.
- Iqbal. 2014. *The Impact Of Organizational Commitment, Job Satisfaction, Job Stress And Leadership Support On Turnover Intention In Educational Institutions*. *International Journal of Human Resource Studies*. Vol. 4, No. 2 : 2162-3058.
- Khaidir, M., dan Sugiati, T., 2016. *Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Pada Karyawan Kontrak PT. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin*. *Jurnal Wawasan Manajemen*. Vol. 4, No. 3.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Ros Dakarya.
- Manuel, G. dan Rahyuda, A. G. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Afektif, Komitmen Kalkulatif, Dan Komitmen Normatif Terhadap Turnover Intention Di Ayodya Resort Bali*. E Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 8 : 2243-2268.
- Mathis, L. R., dan Jackson, H. J. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Monica, N. M. T. J. dan Putra, M. S. 2017. *Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Niat Berpindah*. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 6, No.3 :1644-1673.
- Naufal, I. dan Prasetyo, A. P. 2017. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada CV. Sukahati Pratama, SMART – Studi & Manajemen Penelitian*, Vol. XIV, No.3 :1693-4474.
- Novita, S., Bambang S., dan Ruhana, I. 2016. *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 34, No. 1.

- Pangestu, D. P. dan Setiawan, R. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan*. AGORA Vol. 4 no. 2
- Purnama, N. Q., Sunuharyo, B. S. dan Prasetya, A. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan*, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 40, No. 2.
- Rachmah, A. N. 2017. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Niat Pindah Pada Karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru*, *Jon Fekon*, Vol. 4, No.1.
- Rismawan, P. A. E., Supartha, W. G., dan Yasa, N. N. K., 2014. *Peran mediasi komitmen organisasional pada pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap intensi keluar karyawan*. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 424-441.
- Rivai, V. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teorike Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbbins, J. 2015. *Perilaku Organisasi*, Buku 1 dan 2. Jakarta : Salemba Empat.
- Samsudin, S. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sasono, E. 2004. *Mengelola Stress Kerja*. Semarang, Universitas Pandanaran.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif kuaalitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Titisari, P. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.