

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja mempengaruhi Komitmen organisasional yang berarti bahwa apabila karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya maka karyawan akan meningkatkan komitmen terhadap organisasi tempat ia bekerja.
2. Kepuasan kerja mempengaruhi *turnover intention*, ini berarti bahwa apabila karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya maka tingkat kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi menjadi rendah.
3. Komitmen organisasional mempengaruhi *turnover intention*, yang berarti bahwa apabila karyawan memiliki komitmen yang tinggi untuk tetap setia pada organisasi maka tingkat kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi menjadi rendah.

5.2. Saran

Berdasarkan data yang diperoleh, beberapa saran yang dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan di masa yang akan datang terutama yang berkaitan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *turnover intention*.

1. Nilai interpretasi dengan persentase terendah variabel kepuasan kerja terendah adalah, “Saya merasa pekerjaan setiap hari cepat berakhir” dan “Saya merasa cukup puas dengan pekerjaan saya saat ini”. Kedua pernyataan diatas pada intinya sama, yaitu mengenai kesesuaian dengan pekerjaan itu sendiri. Oleh karena itu, saran yang dapat diajukan kepada pihak manajemen Garden Permata Hotel adalah dengan memantau tingkat kepuasan para karyawannya. Dengan memberikan penghargaan, maupun dengan memberikan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan, sehingga dalam melaksanakan pekerjaan setiap hari mereka merasa nyaman, dalam artian karyawan tidak merasa terbebani oleh pekerjaan yang mereka lakukan.
2. Nilai interpretasi dengan persentase terendah variabel komitmen organisasional adalah, “Saya merasa masalah yang ada didalam organisasi adalah masalah saya juga” dan “Saya merasa kehidupan saya akan terganggu jika memutuskan untuk meninggalkan organisasi saat ini”. Kedua pernyataan diatas adalah mengenai “komitmen normatif”, dan “komitmen keberlanjutan”. Saran yang dapat diajukan kepada pihak manajemen Garden Permata Hotel, adalah dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan ataupun kebijakan, dalam hal ini yang berhubungan langsung dengan nasib mereka

3. Nilai interpretasi dengan persentase tertinggi variabel *turnover intention* adalah “Saya berniat untuk mencari pekerjaan diorganisasi lain dalam beberapa bulan kedepan”. Oleh karena itu, usaha peningkatan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat diusulkan sebagai salah satu cara untuk mengatasi atau mencegah *turnover*. Dengan melihat hubungan negatif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover* dalam penelitian ini, perlu diperhatikan bagi perusahaan bahwa apabila tingkat *turnover* yang terjadi tinggi, maka perlu dilihat bagaimana kepuasan kerja dan komitmen organisasi, sebaliknya apabila respon karyawan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi rendah, maka pihak manajemen Garden Permata Hotel perlu waspada terhadap kemungkinan peningkatan *turnover* karyawannya. Selanjutnya usaha-usaha ke arah peningkatan kepuasan kerja dan komitmen organisasi tidak ada ruginya dilakukan pihak perusahaan sekalipun tingkat *turnover* tidak tinggi, hal tersebut dimaksudkan untuk mencegah munculnya *turnover*.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Hussain, T., & Asif, S. (2012). Is Employees Turnover Intention driven by Organizational Commitment and Perceived Organizational Support? *Journal of Quality and Technology Management Vol.8*, 1-10.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management* (10 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Riduwan, & Sunarto. (2015). *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*. Alfabeta: Bandung.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Salim, A. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional, Kinerja, dan Turnover Intention pada Karyawan PT. Indospring di Kota Gresik. *Journal Wima*, 1-7.
- Salleh, R., Nair, M. S., & Harrun, H. (2012). Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention : A Case Study on Employees of a Retail Company in Malaysia. *International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering Vol:6. No:12*, 3429-3434.
- Sidharta, N., & Margaretha, M. (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*, 129-142.
- Sugiyono. (2011)^a. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011)^b. *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.

- Susiani, V. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pada Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3, No. 29.
- Tarigan, V., & Ariani, D. W. (2015). Empirical Study Relations Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention. *Management & Applied Economics*, Vol. 5 No.2, 21-42.
- Tnay, E., Siong, H. C., & Lim, S. L. (2013). The Influences of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 97, 201-208.
- Utomo, V. P. (2015). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Ketidakamanan Kerja terhadap Turnover Intention Pada Swalayan Ramai Unggaran. *E-Jurnal Universitas Dian Nuswantoro Semarang*, 1-19.
- Waspodo, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Unitex Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia Vol.4 No.1*, 97-115.
- Yaqin, M. A. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan KJPP Toha, Okky, Heru & Rekan Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen Vol:1 No.2*, 919-930.
- Yucel, 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*, 44-58.