BAB 5

SIMPULAN dan SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan pada Bab sebelumnya yaitu bab 4, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Keadilan Prosedural berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional.

Hal ini terlihat dari perusahaan memberikan hak dan perlakuan yang sama kepada semua karyawannya terutama dibagian produksi ketika mengambil keputusan maupun dalam kegiatan operasionalnya.

2. Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional Pada karyawan produksi PT. PJB SERVICES, pada tingkat stres tertentu dapat memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sehingga mereka puas dengan pekerjaannya dan membuat karyawan menjadi ingin mempertahankan keanggotaannya di PT. PJB Services

3. Keadilan Prosedural tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Dalam PT. PJB Services menerapkan sistem ikatan dinas (*penalty*) pada semua karyawannya selama empat tahun. Dimana karyawan yang akan keluar dari PT. PJB Services dalam masa ikatan dinas tersebut, maka karyawan akan dikenakan denda berupa uang sebesar kurang lebih Rp 40.000.000 dan adanya tindak hukum sesuai dengan isi surat ikatan dinas yang ditanda tangani oleh karyawan saat awal masuk kerja sebagai konsekuensinya, sehingga

dalam hal ini *turnover intention* di PT. PJB Services tidak dipengaruhi oleh variabel keadilan prosedural. Sehingga tingkat *turnover intention* di PT. PJB Services sangat rendah.

4. Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*
Karyawan produksi PT. PJB SERVICES tidak mengalami stres kerja yang sangat berat, mereka melakukan pekerjaan dengan sangat santai dan *enjoy* dengan adanya cara pengawasan (*supervise*) yang baik. Selain itu faktor lainnya adalah seperti yang dijelaskan pada poin sebelumnya bahwa karyawan bertahan dalam perusahaan karena adanya *penalty* dari perusahaan. Sehingga variabel stres kerja ini tidak mempengaruhi *turnover intention* di PT. PJB Services.
5. Komitmen Organisasional tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*
PT. PJB Services memiliki suatu survei bernama *Workforce Engagement Survey (WES)*. Dalam *Workforce Engagement Survey* ini mengukur komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawan, didalam survey untuk mengukur komitmen organisasional tersebut terdiri atas *commitment to task*, *commitment to organization*, dan *commitment to work unit*. Survei tersebut rutin dilakukan dalam jangka waktu satu tahun sekali. Sehingga PT. PJB SERVICES bisa mendeteksi sejak awal komitmen para kayawannya dan dengan adanya *penalty* dapat menekan tingkat *turnover intention* di PT. PJB SERVICES.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan dari hasil penelitian ini, dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Saran bagi Manajemen PT PJB Services

Hasil penelitian dapat memberikan saran-saran bagi manajemen PT PJB Services untuk:

- a. Sebaiknya perusahaan tidak memberikan perlakuan yang istimewa kepada karyawan tertentu maupun pada sekelompok karyawan, agar karyawan dapat merasa diperlakukan adil oleh perusahaan sehingga akan tercipta suasana kerja yang baik antara atasan dan bawahan di PT PJB Services
- b. Sebaiknya perusahaan tidak memberikan beban pekerjaan yang berlebihan dan tidak memberikan dua peran ganda yang berbeda kepada karyawan, agar karyawan tidak mengalami stres kerja yang berlebihan
- c. Mempertahankan dan meningkatkan sistem *Workforce Engagement Survey* untuk mengontrol dan membangun komitmen organisasional pada seluruh karyawan PT. PJB Services.
- d. Adanya usaha-usaha untuk menyadarkan karyawan tetap pada tugas dan tanggung jawabnya meskipun tekanan kerja tidak mempengaruhi *turnover intention*.
- e. Mempertahankan sistem *penalty*, dengan adanya *penalty*, dapat mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan, sehingga perusahaan dapat melakukan kegiatan bisnis dengan baik dan perusahaan semakin produktif.

2. Saran bagi penelitian selanjutnya

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti pengaruh, keadilan prosedural, dan stres kerja terhadap variabel dependen lainnya, seperti retensi kerja, dukungan organisasional, kontrak psikologi dan perputaran karyawan, sehingga penelitian ini tidak hanya berhenti di niat untuk keluar (*turnover intention*) saja, tetapi dapat lebih dikembangkan hingga pengaruhnya terhadap apa benar hal itu mempengaruhi karyawan untuk meninggalkan perusahaan pada perusahaan yang diteliti selanjutnya
2. Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk mengganti obyek penelitian, misalnya karyawan di bidang perbankan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Uzzah Roni., Suwendra, I Wayan., Bagia, I Wayan, 2016, Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, Vol. 4
- Biantoro, L.C, dan Sihombing, R.P, 2012, Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Anteseden. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, Vol. 11, No. 21, pp. 61-94
- Chairy, Liche Seniati. 2002. “*Seputar Komitmen Organisasi.*” Universitas Indonesia, Jakarta
- Cropanzano, Russel., E. Bowen, David, dan W. Gilliland, Stephen, 2007, The Management of Organizational Justice. *Academy of Management Perspectives*, pp. 34-48.
- Dewi, K. Ayu Budiastiti Purnama dan Wibawa, I Made Artha, 2016, Pengaruh Stres Kerja Pada Turnover Intention Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen AJB Bumiputera 1912. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 2, pp. 762-789
- Durianto, Darmadi., Sugiarto dan Tony Sitingjak, 2001, *Strategi Menaklukkan Pasar Melalui Riset Ekuitas dan Perilaku Merek*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Ghozali, Imam dan Fuad, 2005, *Struktural Equation Modeling: Teori, Konsep, & Aplikasi Dengan Program LISREL 8.54*, Semarang: UNDIP.
- Hanafiah, Mohammad, 2014 Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*) Dengan Intensi Pindah Kerja (*Turnover*) Pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *eJournal Psikologi*. Vol 1. No. 3. pp. 303-312
- Handoko , T.H, 1987, *Manajemen Personalialia dan Sumber daya Manusia*, Ed 2. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Jahangir, Nadim., Akbar, Mohammad Muzahid dan Begum, Noorjahan, 2006, The Impact of Social Power Bases, Procedural Justice, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Employees' Turnover Intention. *South Asian Journal of Management*, Vol. 13. No. 4. pp. 72-88
- Karambut, Christien A., dan Noormijati, Eka Afnan T, 2012, Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Perawat Unit

- Rawat Inap RS Panti Waluya Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 10, No. 3, pp. 655-668
- Kuncoro, M., 2003, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi: Bagaimana Meneliti dan menyusun Tesis?*, Jakarta: Erlangga.
- Mansoor, M., Fida, Sabtain., Nasir, Saima., dan Ahmad, Zubair., 2011, The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction A Study on Telecommunication Sector of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, Vol. 2, No. 3, pp. 50-56
- Manuel, Gusti Putu Evan Berta dan Rahyuda, Agoes Ganesha, 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, pp. 2243-2268.
- Nahusona, Hilda C.F.dan Rahyuda., Rahardjo, Mudji, Rahardjo, Susilo Toto, 2004, Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Keinginan Karyawan Untuk Pindah (Studi Kasus Pada Pt. Bank Papua), *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, Vol. 1, No. 2, pp. 16-30.
- Pawesti, Ristia, dan Wikansari, Rinandita, 2016, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan Di Indonesia. *Jurnal Ecopy*, Vol. 3, No. 2, pp. 49-67
- Prahadi, Yeffrie Yundiarto, 2015, Turnover Talent Tinggi, Ini Dia Pemicunya. Retrieved September 21, 2015, from <http://swa.co.id/swa/trends/management/turnover-talent-tinggi-ini-dia-pemicunya-survei>
- Prihartono, R. Wahyu, 2013, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Rentokil Initial Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 1, No. 3, pp. 931-944
- Ramadian, Gita, 2012, Waspada, Stres Intai 64 Persen Pekerja di Indonesia. Retrieved September 17, 2012, from <http://lifestyle.okezone.com/read/2012/09/17/198/691019/waspada-stres-intai-64-persen-pekerja-di-indonesia>
- Raza, K., N.A. Rana, M. Qadir, dan A.M. Rana, 2013, Relationship Between Distributive, Procedural Justice and Organizational Commitment: An Empirical Analysis on Public Sector of Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research*, Vol. 16, No. 6, pp. 878-883
- Ridlo, Ilham Akhsanu, 2012, *Turn Over Karyawan "Kajian Literatur"*. Surabaya: PHMovement Publication

- Robbins, S.P. dan Judge, T.A., 2008, *Perilaku Organisasi*, Ed 12. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, S.P. dan Judge, T.A., 2015, *Perilaku Organisasi*, Ed 16. Jakarta: Salemba Empat
- Rokhman, Wahibur, 2011, Organizational Justice As A Mediator Transformasional Leadership And Work Outcome. *Jurnal Siasat Bisnis*. 15(2), h: 197-211.
- Rusli, M., 2014, *Pengelolaan Statistik yang menenangkan*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugianto, 2011., Pengaruh Keadilan Terhadap Keinginan Untuk Keluar Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada PT Pos Indonesia Cabang Yogyakarta). *Skripsi Sarjana Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional Veteran*, Yogyakarta.
- Usmani, S., dan S. Jamal, 2013, Impact of Distributive Justice, Procedural Justice, Interactional Justice, Temporal Justice, Spatial Justice on Job Satisfaction of Banking Employees. *Rev. Integr. Bus. Econ. Res.* Vol 2. No. 1. pp. 351-383
- Widayanti, Kadek Sri., Sariyathi, Ni Ketut., 2016, Pengaruh Kepuasan Kerja, Pemberdayaan Karyawan, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada CV. Akar Daya Mandiri. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 11, pp: 7022-7049
- Widyadmono, V.M., 2015, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (study pada Accounting Staff Perusahaan Swasta di DIY). *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol. 15, No. 2, pp. 158-168
- Yuhesti, Rina, Lubis, A.Rahman, dan Amri, 2015 Pengaruh Penerapan Iso 9001 : 2008 Terhadap Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Bagi Pelayanan Kepegawaian Pada BKPP Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. Vol 4. No. 2. pp. 128-139