

BAB 5

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kepuasan tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan CV Ovi Tobacco. Dari hasil ini menunjukkan karyawan yang merasa tidak puas selama bekerja di perusahaan, namun karyawan cenderung tidak memiliki niatan untuk keluar atau meninggalkan perusahaan karena kemungkinan adanya faktor lain yang mempengaruhi sehingga tingkat *turnover intention* rendah.
2. Variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan CV Ovi Tobacco. Dari hasil ini menunjukkan karyawan tidak puas selama bekerja, namun cenderung tidak memiliki niat untuk keluar atau mencari alternatif pekerjaan di perusahaan lain.

5.2. Saran

5.2.1. Saran Akademik

Penelitian ini nantinya dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam melakukan penelitian yang sejenis atau sama bahkan dapat dijadikan penelitian lebih lanjut khusus berkaitan konsep atau teori yang mendukung pengetahuan manajemen sumber daya manusia, yaitu mengenai kepuasan gaji, kepuasan kerja dan *turnover intention*. Selain itu juga, peneliti hendaknya meneliti komitmen organisasional atau loyalitas karyawan sebagai variabel mediasi atau moderasi dengan menggabungkan penelitian ini dengan penelitian lain yang telah dilakukan, sehingga dengan

adanya komitmen organisasional atau loyalitas karyawan dapat mengukur *turnover intention* karyawan secara akurat.

5.2.2. Saran Praktis

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, saran yang diberikan oleh peneliti sebagai berikut:

1. CV Ovi Tobacco, pada pernyataan kepuasan kerja mengenai “Saya puas dengan gaji yang saya terima untuk pekerjaan saya saat ini” hendaknya meningkatkan kepuasan karyawan dalam strategi lain diluar gaji untuk dapat mencegah *turnover intention* yaitu dengan memberikan pujian atas kinerjanya dan memberikan penghargaan (*employee of the month*) sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja dan tercipta kepuasan dari karyawan yang mengurangi tingkat *turnover intention* dalam jangka panjang.
2. CV Ovi Tobacco, berdasarkan pernyataan karyawan yang rendah mengenai “Saya merasa puas dengan pekerjaan ini karena tanggung jawab yang saya pikul sesuai dengan kedudukan saya”. Hal tersebut perlu diperhatikan dan dibenahi dengan menyesuaikan antara tanggung jawab karyawan dengan gaji yang diterima agar sesuai sehingga dapat mencegah terjadinya *turnover intention* karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, Rita, 2006, Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang), *Tesis*, Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang, Hal: 15-18.
- Etyaningtyas, Aningeti Prihandini, 2011, Faktor-faktor yang Mempengaruhi Intensi Turnover Pada Karyawan PT. Alenatex Bandung, *Skripsi*, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Jakarta, Hal: 2.
- Ferdinand, Augusty, 2013, *Metode Penelitian Manajemen*, Edisi 4, Semarang: Penerbit AGF Books.
- Ghozali. Imam, 2006, Aplikasi *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Cetakan IV, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kuncoro, Mudrajad, 2013, *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*, Edisi 4, Jakarta: Erlangga.
- Melky, Yosua, 2015, Hubungan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) Karyawan Pt. Rejeki Abadi Sakti Samarinda, *eJournal Psikologi*, Vol 3 No.3, Hal: 695.
- Ningrum, Lyndia Mareta, 2009, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Gaji, Dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Kesehatan Surakarta, *Skripsi*, Fakultas Keguruan dan Ilmu, Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta, Hal: 7.
- Novira, Lutfianita, 2015, Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Pada Perilaku Kewargaan Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, *Skripsi*, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, Hal: 16.
- Novliadi, Ferry, 2007, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Gaji, Dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi

Kesehatan Surakarta, *Skripsi*, Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sumatera Utara Medan, hal: 4.

Putrianti, Arin Dewi, 2014, Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Pt. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 12 No. 2, hal: 4.

Qudratullah, Muhammad Farhan, 2013. *Analisis Regresi Terapan*. Yogyakarta: ANDI.

Setyo, Paksi Dwi, 2015, Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Kesehatan Kantor Cabang Kediri, *Skripsi*, Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri, Hal: 5-8.

Sudita. I Nyoman, 2015, Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Bidang Praktek Swasta Di Kabupaten Sleman), *EfEktif Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol. 6, No 1, Hal: 89-99.

Ratnawati, Intan, 2012, Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Sido Muncul Kaligawe Semarang), *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, Vol 19, No.2, Hal: 170-187.

Waspodo. Agung. Aws; Handayani. N, C; Paramita, Widya., 2013, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Unitex Di Bogor *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (Jrmsi)*, Vol. 4, No. 1, Hal: 101.

Wijayanti, Dian, 2013, Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Guru PAUD, *Tesis*, Program Pascasarjana Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga, Hal: 99.