

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini menguji pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* dengan dimediasi *affective commitment*. Berdasarkan analisis data dengan 67 responden pada karyawan di Super Dazzle Gejayan yang telah diuji maka diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. *Job Satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan di Super Dazzle Gejayan. Dengan demikian semakin tinggi *job satisfaction* yang dirasakan karyawan maka semakin menurunkan resiko terjadinya perilaku *turnover intention*.
2. *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Affective Commitment* pada karyawan di Super Dazzle Gejayan. Dengan demikian semakin tinggi *job satisfaction* yang dirasakan karyawan maka semakin meningkatkan *affective commitment*.
3. *Affective Commitment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan di Super Dazzle Gejayan. Dengan demikian semakin tinggi *affective commitment* dari karyawan maka semakin menurunkan resiko terjadinya perilaku *turnover intention*.
4. *Affective Commitment* memediasi pengaruh antara *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan di Super Dazzle Gejayan. Dengan demikian ketika karyawan dengan *job satisfaction* yang tinggi dapat dinyatakan bahwa

memiliki *affective commitment* yang tinggi dan akan cenderung untuk tetap mempertahankan pekerjaannya dalam perusahaan dan tidak akan meninggalkan perusahaan serta pekerjaannya.

5.2. Implikasi Penelitian

Dari kesimpulan yang telah peneliti simpulkan, maka peneliti mengetahui bahwa terdapat pengaruh *affective commitment* memediasi pengaruh antara *job satisfaction* terhadap *turnover intention* pada karyawan di Super Dazzle Gejayan. Hal ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* dan *affective commitment* memiliki pengaruh yang besar terhadap *turnover intention* pada karyawan.

Berdasarkan rata-rata hitung skor pada variabel *turnover intention* diperoleh bahwa ada item pernyataan yang memiliki skor tinggi yaitu karyawan berencana untuk meninggalkan perusahaan secepatnya. Untuk itu, Super Dazzle Gejayan harus lebih sering memperhatikan karyawan yang memiliki keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya.

Selain itu, berdasarkan rata-rata hitung skor pada variabel *job satisfaction* diperoleh bahwa ada item pernyataan yang memiliki skor paling rendah yaitu karyawan puas saat mereka memiliki kesempatan untuk mencoba metode sendiri dalam melakukan pekerjaan. Untuk itu, Super Dazzle Gejayan harus memberikan kebebasan kepada karyawan agar mereka bisa menggunakan metode mereka dalam pekerjaan sehingga karyawan Super Dazzle Gejayan menjadi lebih kreatif.

Sedangkan, berdasarkan rata-rata hitung skor pada variabel *affective commitment* diperoleh bahwa ada item pernyataan yang memiliki skor paling

rendah yaitu karyawan merasa bahwa masalah perusahaan adalah masalah karyawan sendiri. Untuk itu, Super Dazzle Gejayan harus lebih terbuka terhadap masalah yang ada di perusahaan terutama yang berkaitan dengan kemajuan perusahaan sehingga karyawan pun merasa bahwa masalah tersebut adalah masalah bersama dan bersama-sama mencari solusi.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Peneliti berusaha untuk melakukan pengembangan dari penelitian sebelumnya. Namun, memiliki keterbatasan dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi hasil penelitian yaitu proses pengambilan data responden yang dilakukan pada masa pandemic Covid-19 yang menjadikan proses penelitian kurang berjalan maksimal.

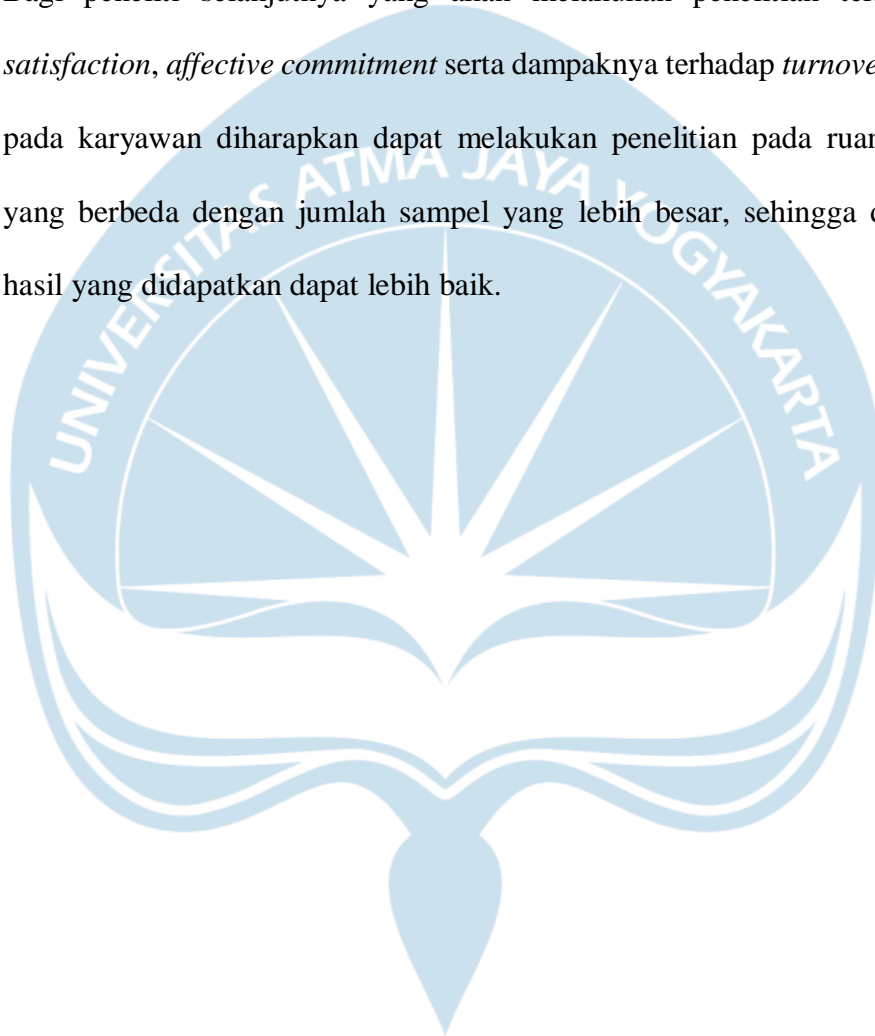
5.4. Saran

Penelitian selanjutnya yang diharapkan oleh penulis selanjutnya terkait hasil penelitian yang telah dilakukan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan, untuk menurunkan tingkat *turnover intention* didalam perusahaan bisa dilakukan dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga karyawan akan bertahan dan tidak akan meninggalkan perusahaan. Sedangkan untuk meningkatkan tingkat *job satisfaction* dilakukan dengan mendengarkan saran dari karyawan terutama apabila saran tersebut memang baik dan benar bagi perusahaan. Selain itu, untuk meningkatkan tingkat

affective commitment dilakukan dengan *sharing* kepada karyawan tentang permasalahan yang terjadi diperusahaan dan bersama-sama mencari solusi untuk permasalahan tersebut.

2. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian terhadap *job satisfaction*, *affective commitment* serta dampaknya terhadap *turnover intention* pada karyawan diharapkan dapat melakukan penelitian pada ruang lingkup yang berbeda dengan jumlah sampel yang lebih besar, sehingga diharapkan hasil yang didapatkan dapat lebih baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, T., Riadi, S., & Syaharuddin. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. *Economics and Bussiness*.
- Bougie, R., & Sekaran, U. (2016). *Research Methods For Business : A Skill Building Approach*. University of Michigan: Wiley.
- Dodik, P., & Riana, I. (2017). Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. *Manajemen*.
- Haim, A. (2019). *Organizational Commitment : The Case Of Unrewarded Behavior*. Singapore: World Scientific Publishing.
- Kartika, G., & Purba, D. (2018). Job Satisfaction and Turnover Intention : The Mediating Effect of Affective Commitment. *Psychological Research on Urban Society*.
- Kusuma, G., & Budiono. (2020). Peran Mediasi Organizational Commitment pada Pengaruh Job Satisfaction terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT Pancaputra Mitratama Mandiri. *Ilmu Manajemen*.
- Mahendra, I., Sudibya, I., & Dewi, I. (2017). Peran Komitmen Organisasional dalam Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Agen PT Prudential Indonesia Life Assurance Denpasar. *Studi Ekonomi*.

- Martins, H., & Proenca, T. (2012). Minnesota Satisfaction Questionnaire - Psychometric Properties and Validation In A Population Of Portuguese Hospital Worker. *Economics*.
- Otuya, W. (2019). A Case of Employee Job Satisfaction as a Mediator Between Ethical Climate and Performance among Sugarcane Transport Smes in Westren Kenya. *Economics and Sustainable Development*.
- Sutanto, E., & Carin, G. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Turnover Intention. *Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*.
- Tarigan, V., & Ariani, D. (2015). Empirical Study Relayions Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention. *Advances in Management and Applied Economics*.
- Widhiarso, W. (2010). Berkenalan dengan Analisis Mediasi : Regresi dengan Melibatkan Variabel Mediator (Bagian Pertama). *Psikologi*.
- Widyadmono, V. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention (Studi pada Accounting Staff Perusahaan Swasta di DIY). *Manajemen Indonesia*.
- Youcef, S., Ahmed, S., & Ahmed, B. (2016). The Impact of Job Satisfaction on Turnover Intention by The Existence of Organizational Commitment, and Intent to Stay as Intermediates Variables Using Approach PLS in Sample Worker Department of Transport Saida. *Manajemen*.