

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisa pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H1 tidak signifikan, variabel *job stress* tidak memiliki pengaruh terhadap variabel *turnover intention*. Hasil ini menunjukkan hipotesis pertama dimana *job stress* sebagai variabel independen dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* yang bertentangan dengan hasil penelitian Kittiruengcharn (1997), Firth *et al* (2004), Wefald *et al* (2008), Kaplan (2009), Mosadehgrad (2011), Ahmad *et al* (2012), dan Qureshi *et al* (2013).
- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H2 di signifikan, variabel *job satisfaction* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention*. *Job satisfaction* dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan *tour & travel* sebagai variabel independen dan tidak sejalur dengan hasil penelitian Koh dan Goh (2005), Parker dan Kohlmeyer (2005), Riley (2006), Naqvi dan Ramay (2008), Aydogdu dan Asikgil (2011) dan Mbah dan Ikemefuna (2012) yang menyatakan *job satisfaction* berpengaruh terhadap *turnover intention*.
- c. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H3 signifikan, variabel *organizational commitment* memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Pada penelitian Meyer dan Allen (1997), Naqvi dan Ramay (2008), Ahmad *et*

al (2010), Aydogdu dan Asikgil (2011), dan Ali dan Jan (2012) menyimpulkan bahwa adanya hubungan korelasi yang signifikan antara *Organizational Commitment* dengan *Turnover Intention* yang sesuai dengan hasil penelitian ini.

d. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H4 signifikan, variabel *organizational justice* memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention*.

organizational justice yang digunakan sebagai variabel independen di penelitian ini ditemukan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*, hasil ini juga didukung oleh hasil penelitian dari Ponnu dan Chuah (2010), Owolabi (2012), Hemdi, Omar dan Azmi (2012), Aghae, Moshiri dan Shahrbanian (2012) beserta Rastgar dan Purebrahimi (2013) yang menyatakan *organizational justice* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

e. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H5 signifikan, variabel *work environment* memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Variabel *work environment* yang ditemukan mempunyai pengaruh yang signifikan dalam penelitian ini juga mempunyai sejumlah hasil penelitian yang sama seperti pada penelitian Hillmer *et al* (2004), Silverthorne (2004), Mano & Shay (2004), Applebaum *et al* (2010), Markey, Ravenswood dan Webber (2011) dan Qureshi *et al* (2012).

5.2 Keterbatasan

Keterbatasan yang dapat dikemukakan oleh peneliti dalam penelitian ini antara lain:

- a. Jumlah sampel yang diambil 165 orang dan hal tersebut cenderung tidak mewakili keadaan sebenarnya perusahaan *Tour & Travel* kota Batam dan belum tentu dapat mencerminkan keadaan yang sama di tempat lain
- b. Lamanya pencarian data perusahaan *Tour & Travel* di wilayah Batam.
- c. Jumlah R yang sebesar 0,356 tidak dapat menjelaskan variabel-variabel yang ada secara menyeluruh.

5.3 Rekomendasi

- a. Untuk penelitian selanjutnya, model penelitian diperlukan perubahan dalam penempatan variabel *job satisfaction* maupun *job stress* sebagai variabel mediasi di antara variabel lainnya. Penambahan variabel baru dianjurkan. Dengan penambahan variabel-variabel baru yang lebih spesifik seperti *workload* maupun *organizational culture* seperti dalam penelitian Qureshi *et al*, (2013) dan Kumar, Ramendran dan Yacob (2012).
- b. Untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya jumlah sampel penelitian diperbanyak agar dapat mencerminkan *turnover intention* di kota Batam sehingga nantinya memperoleh hasil yang lebih akurat.
- c. Perusahaan harus lebih menurunkan tingkat *turnover intention* dengan cara memperhatikan kesejahteraan karyawannya, meningkatkan nilai-nilai

perusahaan, memberikan motivasi bagi karyawan berprestasi baik dalam bentuk materi maupun bentuk dukungan lainnya sehingga karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dalam mencapai tujuan kerja.

d. Untuk penelitian selanjutnya mungkin tidak lagi pada perusahaan jasa melainkan perusahaan manufaktur.

e. Responden untuk penelitian selanjutnya diharapkan tidak hanya dilakukan di perusahaan-perusahaan *Tour & Travel* Batam saja, tetapi dilakukan di beberapa tempat lainnya seperti, Tanjung Pinang, Tanjung Batu dan Tanjung Balai Karimun, agar dalam mengestimasi parameter populasi dapat dilakukan dengan akurat sehingga hasil yang diperoleh lebih tepat dalam memprediksi faktor faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*.

f. Sebagai saran bagi pemilik perusahaan *tour & travel* dapat di bagi atas berdasarkan variabel-variabel di bawah:

- *Job stress* : Walaupun tekanan kerja yang di alami karyawan bukanlah merupakan variabel yang memberi pengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan, perusahaan tetap disarankan untuk melakukan upaya mengurangi *stressor* atau faktor penyebab stress seperti beban pekerjaan berlebihan yang dapat menyebabkan *job stress* yang bisa mengurangi komitmen karyawan dan berujung pada terjadinya *turnover*.

- *Job satisfaction* : Hasil penelitian pada variabel *job satisfaction* yang menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan pada *turnover intention*.

Kepuasan kerja tetap harus di perhatikan oleh perusahaan untuk menunjang komitmen karyawan yang berpengaruh pada *turnover intention*. Hal ini

dikarenakan dengan kemungkinan variabel *job satisfaction* yang dapat berpengaruh lebih sebagai mediasi dan tidak memberi dampak lebih sebagai variabel independen,

- *Organizational commitment* : Perusahaan disarankan untuk menyediakan sarana maupun tata perusahaan yang dapat meningkatkan komitmen karyawan dalam bentuk kompensasi, sarana kerja maupun lingkungan kerja.
- *Organizational justice* : Keadilan dalam kompensasi, bimbingan maupun komunikasi disarankan kepada perusahaan untuk dapat mengukuhkan aspek-aspek tersebut sebagai bentuk keadilan dalam perusahaan.
- *Work environment* : Lingkungan kerja yang aman dan kondusif dalam segi fisik maupun yang tidak terlihat seperti budaya perusahaan harus diarahkan ke arah yang positif. Dengan lingkungan kerja yang baik maka karyawan cenderung akan betah di perusahaan.