

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Dengan mengacu kepada hasil pengolahan data dan pembahasan mengenai pengujian hipotesis pada Bab IV, serta terkait dengan permasalahan sebagaimana telah diungkapkan pada Bab II, maka pada Bab V penulis akan mengungkapkan mengenai kesimpulan, saran, dan rekomendasi untuk perusahaan tempat pengambilan data, serta untuk penelitian selanjutnya.

5.1. Simpulan

Dengan mengacu kepada hasil pengolahan data dan pembahasan pada Bab IV, hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaya Kepemimpinan ditemukan memiliki pengaruh Positif dan Signifikan terhadap Iklim Organisasi karyawan di kompleks ekspedisi Sulung Mas di Surabaya. Hal ini berarti dengan meningkatkan Gaya Kepemimpinan maka Iklim Organisasi karyawan di kompleks Ekpedisi Sulung Mas di Surabaya juga akan mengalami peningkatan.
2. Gaya Kepemimpinan ditemukan memiliki pengaruh Positif dan Signifikan terhadap Komitmen Organisasi karyawan di kompleks Ekpedisi Sulung mas di Surabaya. Hal ini berarti dengan meningkatkan Gaya Kepemimpinan maka Komitmen Organisasi karyawan di kompleks Ekpedisi Sulung Mas di Surabaya juga akan mengalami peningkatan.
3. Gaya Kepemimpinan ditemukan memiliki pengaruh Negatif dan Signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan di kompleks Ekpedisi Sulung Mas di Surabaya. Hal ini berarti dengan meningkatkan Gaya Kepemimpinan yang efektif maka *Turnover Intention* karyawan di kompleks Ekpedisi Sulung Mas di Surabaya justru akan mengalami penurunan.
4. Iklim Organisasi ditemukan memiliki pengaruh Negatif dan Signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan di kompleks ekspedisi Sulung mas Surabaya. Hal ini berarti dengan meningkatkan Iklim Organisasi yang

kondusif maka *Turnover Intention* karyawan di kompleks Expedisi Sulung Mas di Surabaya justru akan mengalami penurunan.

5. Komitmen Organisasi ditemukan memiliki pengaruh Negatif dan Signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di kompleks expedisi Sulung mas Surabaya. Hal ini berarti dengan meningkatkan kesadaran terhadap komitmen organisasi maka *Turnover Intention* karyawan di kompleks Expedisi Sulung Mas di Surabaya justru akan mengalami penurunan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh maka dapat disarankan beberapa hal yaitu:

5.2.1. Saran Teoritis

Adapun yang menjadi saran teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat meneliti variabel-variabel lain yang mungkin juga memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* seperti kompensasi, lingkungan kerja dan lain sebagainya
2. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat meneliti variabel-variabel lain yang mungkin juga dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, OCB dan lain sebagainya
3. Perlu dipertimbangkan agar penelitian selanjutnya dapat menggunakan model penelitian yang telah digunakan dalam penelitian ini serta menggunakan indikator yang digunakan untuk mengukur variabel yang ada dalam penelitian ini, akan tetapi menggunakan obyek penelitian pelanggan perusahaan lain misalnya para pesaingnya maupun perusahaan pada bidang lain.

5.2.2 Saran Praktis

Adapun saran praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Saran secara praktis yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini agar manajemen Expedisi Sulung Mas di Surabaya dapat meningkatkan Gaya kepemimpinannya, sehingga Iklim Organisasi dan Komitmen organisasi

serta Turnover Intention mengalami peningkatan dan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akehurst, G., Manuel, J., & Galindo, M. (2009). Job Satisfaction And Commitment In The Entrepreneurial Sme. *Small Business Economic*, 32(3), 277–289.
- Allen, & Meyer. (1996). Affective, Continuance, And Normative Commitment To The Organization: An Examination Of Construct Validity. *Journal Of Vocational Behavior*, 49(3), 252–76.
- Armstrong, Michael. (2016). *Armstrong's Handbook of Management and Leadership for HR, 4th ed.* Philadelphia: Kogan Page Limited.
- Darmawan, Z. A. (2015). Pengaruh Tingkat Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Intensi Turnover Pada Staf Penjualan Pt X Di Surabaya Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediator, 1–103.
- Dele & Abimbola, OS (2015) Dampak Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi Di Nigeria Izin Industri. *Internasional Jurnal Bisnis dan Pemasaran Industri*, 1 (3), 45-52.
- Desianty. (2005). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Semarang. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*. Vol. 2.No. 1 Januari. Hal. 69 – 84.
- Elci, Meral., Irge Sener, Seval Aksoy, & Luifihak Alpan. (2012). The Impact of Ethical Leadership and Leadership Effectiveness on Employees turnover intention: The Mediating Role of Work Related Stress. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol.58, pp. 289–297.
- Fahmi, Irham. (2014). *Perilaku organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Cetakan Kedua. Bandung: CV. Alfabeta. Anggota IKAPI.
- Ferdinand, A. (2002). *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen: Aplikasi Model-model Rumit dalam Penelitian untuk Tesis Magister*. Semarang: UNDIP
- Ghozali, Imam (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam dan Fuad. (2005). *Structural Equation Modeling: Teori, Konsep, dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grant, K., D. W. Cravens., G. S. Low dan W. C. Moncrief. 2001. The Role of Satisfaction With Territory Design on the Motivation, Attitudes, and

- Work Ourcomes of Salespeople. *Journal of the Academy of Marketing Science*. 29 (2):165-178.
- Gumilang, Wayan Aris & Nurcahya, Ketut. (2016). Pengaruh Price Discount dan Store Atmosphere terhadap Emotional Shopping dan Impulse Buying. *Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 15, No. 3, Hal. 1859-1888.
- Hadi, C., Wekke, I. S., & Cahaya, A. (2015). Entrepreneurship And Education: Creating Business Awareness For Students In East Java Indonesia. *Procedia - Social And Behavioral Sciences*, 177 (July 2014), 459–463.
- Handoko, Hani, T. 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II, Cetakan keempat belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, PT. Prehallindo, Jakarta.
- Idrus, Muhammad. 2006. *Implikasi iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan*. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*. Vol 3 No 1. Hal 94-106.
- J. E., Mathieu., & D. M., Zajac., 1990. *A Review And Metalysis Of the Antecedents, Correlates, and Consequences Of organizational Commitment*. *Psychological bulletin. Journal of Applied Psychology*. Vol. 78. p. 538-551.
- Jason A Colquitt, Jason A, Jeffery A, Lepine., and Michael J. Wesson. (2011). *Organizational Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw- Hill.
- Khan, I., Allah, N., Shadiullah, K., Farhatullah, K., Sahib, K., Naseem, B. Y. (2014). The Impact of Organizational Commitment on the Intention to Leave among the Academicians in Higher Educational Institutions in Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 4(2): ISSN: 2222-6990.
- Kolb, D. A. & I. M. Rubin. (1984). *Organizational psychological an Experiential Approach to OB*. Prentice Hall, inc., New jersey.
- Kusdi. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Long & Thean, (2011). Relationship between Leadership Style, Job Satisfaction and Employees' Turnover Intention: A Literature Review. *Research Journal of Business Management*, Vol. 5, pp. 91-100.
- Mathis, R.L & Jackson, J.H, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba empat.
- Michael. 1995. *Human Resource Management* .Diakses pada tanggal 2 Januari 2014. *Jurnal rekayasipil / volume 8, no. 2-2014 ISSN 1978-5658*.

- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment In The Workplace; Toward A General Model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299–326.
- Nahusona, H. C.F, Mudji R, Susilo T. R. (2004). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Keinginan Karyawan Untuk Pindah (Studi Kasus Pada PT Bank Papua) *Jurnal Studi Manajemen Dan Organisasi volume 1 nomer 2 hal.16-30*. Universitas Diponegoro.
- Nasution, Wendi Amsuri Nasution. (2009). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Intensi Turnover Pada Call Center Telkomsel Di Medan. *Jurnal Mandiri*, 4 (1); pp: 1-11.
- Nitisemito . (2006). *Manajemen personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- O’Leary Elizabeth . (2001). *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Andy Copyrihgt.
- Pangandaheng, Steven Christian. Ivonne S.Saerang & Sjendry S.R. Loindong. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA Vol.5 No.2*, Hal. 2358 – 2366.
- Pande Aditya Jaya Kusuma Putra & Wayan Mudiarta Utama. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Jayakarta Balindo. *Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 2, 555-583.
- Paripurna, I. G. D., Supartha, I. W. G., & Subudi, M. (2017). Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Agung Automall Kuta. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 6.6, 6(6), 2441-2474.
- Putra, Pande Aditya Jaya Kusuma & Utama, Wayan Mudiarta. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Jayakarta Balindo. *Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 2, 555-583.
- Reichers, A.E., & Schneider, B., 1990, Climate and Culture: An Evolution of Construct. In B. Schneider (Ed), *Organizational Climate and Culture* (pp.5-39), Jossey-Bass, San Fransisco.
- Robbins dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Ruvarashe, Saungweme. (2011). *Organizational Climate and Intent to leave among recruitment consultants in Johannesburg*, South Africa, *J Hum Ecol*.

- Schermerhorn, John R. (2013). *Management*, 12th ed. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Siagian. (2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bumiaksara, Jakarta.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Suliman, AM, & Obaidli, HA. (2011) 'Organizational climate and turnover in Islamic banking in the UAE', *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 4 (4):308-324.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan ke-9. Jakarta: Kencana.
- Sopiah. (2008). Organisational and Intent to leave among Recruitment Consultants in Johannesburg, South Africa. *Journal Hum Ecol*, 34(3), 145-153.
- Steven Christian Pangandaheng, Ivonne S. Saerang & Sjendry S.R. Loindong. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA Vol.5 No.2*, Hal. 2358 – 2366.
- Sumardiono, (2005). "Analisis Terhadap Iklim Organisasi dan Komitmen Karyawan Pada Karyawan Badan Usaha Kredit Pedesaan (BUKP) Propinsi Daerah istimewa Yogyakarta", Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Uma, Sekaran (2006), *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Uma, Sekaran & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis (pendekatan pengembangan keahlian)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Vardi. (2001). The effects of organizational and ethical climate on misconduct at Work. *Journal of Business Ethics*, 29: 325-337.
- Veithzal, Rivai . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Walumbwa. (2005). Transformational leadership, Organizational commitment, and job satisfaction: A Comparative study of Kenyan and U.S. Financial Firms. *Human Resources Development Quarterly*, vol.16, no. 2, pp.235-256

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wirawan. (2008). *Budaya dan Iklim organisasi*. Jakarta: Salemba Empat Nasional.
Yogyakarta: C.V Andi Offset.

Yukl, Gary. (2010). *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi Kelima (Leadership In Organization), Jakarta, PT. Indeks.