

BAB 5

SIMPULAN dan SARAN

5.1 Simpulan

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

1. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional.
3. Komitmen Organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

5.2 Saran

Dengan memperhatikan hasil analisa dan pembahasan diatas, maka saran yang dapat diberikan kepada Dealer Mobil di Kota Surabaya adalah sebagai berikut:

1. Saran bagi Dealer Mobil di Kota Surabaya

Hasil penelitian dapat memberikan saran-saran bagi Dealer Mobil di Kota Surabaya untuk:

- a. Diharapkan perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja yang diberikan kepada karyawan, agar dapat membuat *turnover* tetap rendah dalam mencapai tujuan organisasi pada Dealer Mobil di Kota Surabaya.
- b. Diharapkan perusahaan harus memperhatikan kepuasan karyawan, karena apabila dalam kinerja yang dilakukan karyawan tersebut karyawan merasa puas dan nyaman bekerja pada perusahaan maka

karyawan akan berkomitmen untuk terus dan tetap bekerja pada perusahaan.

- c. Diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kesesuaian pekerjaan dengan yang diharapkan karyawan. Kesesuaian ekspektasi karyawan bisa diatasi dengan memberikan uraian tugas yang jelas. Dengan kata lain, seorang karyawan akan berkomitmen pada pekerjaannya jika pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan ekspektasi karyawan atas pekerjaan tersebut, dengan begitu karyawan akan merasa puas dan mereka tidak akan berpikir untuk mencari pekerjaan lain.

2. Saran bagi penelitian selanjutnya

1. Penelitian selanjutnya disarankan agar meneliti pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional, terhadap variabel dependen lainnya, seperti kinerja karyawan, kepemimpinan, dan stres kerja sehingga penelitian ini tidak hanya berhenti di niat untuk keluar (*turnover intention*) saja, tetapi dapat lagi lebih dikembangkan sehingga pengaruhnya benar dalam hal mempengaruhi karyawan untuk meninggalkan perusahaan pada perusahaan yang diteliti selanjutnya
2. Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk mengganti obyek penelitian, misalnya karyawan dibidang produksi dan karyawan dibidang perbankan pada perusahaan.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Bahri B.S.H., dan Zamzam F.H., 2014, *Model Penelitian Kuantitatif Berbasis SEM-AMOS*, Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Djati P.S., dan Khusaini M., 2003, Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Prestasi Kerja, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 5. No 1, pp 29-31, diakses pada tahun 2003. <http://puslit.petra.ac.id/journals/management/>
- Durianto D., dan Sugiarto., dan Sitinjak T., 2004, *Strategi Menaklukkan Pasar Melalui Riset Ekuitas dan Perilaku Merek*, Jakarta: Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama.
- Edison E., dan Anwar Y., dan Komariyah I., 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Ghozali I., dan Fuad., 2005, *Struktural Equation Modeling. Teori , Konsep, dan Aplikasi Dengan Program LISREL 8.54*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali I., dan Fuad., 2014, *Struktural Equation Modeling. Teori , Konsep, dan Aplikasi Dengan Program LISREL 9.10*, Edisi 4, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gondokusumo S., dan Sutanto M.E., 2015, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Karyawan, *Program Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 17, No. 2, September 2015, 186-196.
- Handoko H., 1989, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hay Group Portalhr., 2013, *Awas, Exodus Talent Global*, diakses pada 23 July 2013. <http://portalhr.com/berita/awas-exodus-talent-global/>.
- Hermawan A., 2005, *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif*, Jakarta: Penerbit PT.Grasindo, Anggota Ikapi.

- Hopkins M.S., dan Weathington L.B., 2006, The Relationships Between Justice Perceptions, Trust, and Employee Attitudes in a Downsized Organization, *The Journal of Psychology*, diakses September 2006; 140, 5; ABI/INFORM Global pg.477, pp 479-480.
- Istiqomah W.I., 2008, Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Komitmen Profesional Terhadap Keinginan Berpindah Aiditor Pada Kantor Akuntan Publik (KAP) Di Jawa Timur, *Media Ekonomi Universitas Muhamadiyah Purwokerto*, pp 4-6, diakses tahun 2008. <https://www.neliti.com/id/publications/29578/pengaruh-kepuasan-kerja-komitmen-organisasional-dan-komitmen-profesional-terhada>
- Listalia S., dan Sumarni M., 2014, Dampak Restrukturisasi Perusahaan Terhadap Turnover Intention Karyawan, *Jurnal Akuntansi dan Ekonomi UPY*, pp 416, diakses pada 1 April 2016. <http://manajemen.upy.ac.id/manajemen/wp-content/uploads/2016/12/Dampak-Restrukturisasi-Perusahaan-terhadap-Turnover-Intention-Karyawan.pdf>
- Mathis L.R., dan Jackson H.J., 2006, *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Jakarta: Penerbit Salemba Empat, Edisi 10.
- Puspitawati D.M.N., dan Riana G.I., 2014, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kualitas Layanan, *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol.8 No. 1, Februari 2014, pp 69.
- Putra M.E.G.G.I., dan Wibawa A.M.I., 2015, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Autobagus Rent Car Ball, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.4, 2015: 110-1118, pp 1102.
- Rageb A.M., dan Abd-El-Salam M.E., dan Samadicy A., dan Farid S., 2013, Organizational Commitment, Job Satisfaction and Job Performance as a mediator between Role Stressors and Turnover Intentions A Study from an Egyptian cultural perspective, *International Journal of Business and Economic Development*, Vol. 1 No. 1, March: pp 37.

- Ridlo A.I., 2012, *Turnover Karyawan Kajian Literatur*, Surabaya: Public Movement Indonesia.
- Robbins P.S., dan Judge A.T., 2008, *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Jakarta: Penerbit Salemba Empat Edisi 12.
- Rod M., dan Ashill, J.N., 2009, The Effect of Customer Orientation on Frontline Employees Job Outcomes in a new Public Management Context, *Emerland Group Publishing Limited*, Vol. 28 No. 5, pp 600-624.
- Saiyadain S.M., 2003, *Human Resources Management*, New Delhi: Tata McGraw-Hill Publishing Company Limited New Delhi, Edisi 1.
- Sijabat J., 2011, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Keinginan Untuk Pindah, *Visi*, Vol. 19, No 3, Hal.592-608, Oktober 2011, pp 8.
- Suharyadi dan Purwanto S.H., 2007, *Statistika Untuk Keuangan Moderen*, Jakarta: Penerbit Salemba Empat, Edisi 2, Buku 1.
- Suharyadi dan Purwanto S.H., 2009, *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*, Jakarta: Penerbit Salemba Empat, Edisi 2, Buku 2.
- Virdiansyah A., 2014, Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, (Studi Pada Karyawan PT Indosat Semarang), *Skripsi*, pp 1, diakses pada 29 September 2014. <http://eprints.undip.ac.id/44597/1/VIDRIANSYAH.pdf>
- West R., dan Turner H.L., 2008, *Pengantar Teori Komunikasi Analisis Dan Aplikasi, Introducing Communication Theory: Analysis and Application*, Jakarta: Penerbit Salemba Empat, Edisi 3, Buku 1.