

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya maka kesimpulan yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *sales-marketing* pada *showroom* mobil di Surabaya. Berarti hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Berdasar hasil ini dapat dikatakan bahwa dengan meningkatkan kepuasan kerja maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.
2. Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *sales-marketing* pada *showroom* mobil di Surabaya. Berarti hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Berdasar hasil ini dapat dikatakan bahwa dengan meningkatkan komitmen organisasional maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh maka dapat disarankan beberapa hal yaitu:

1. Saran Praktis

Saran secara praktis yang dapat diberikan dari hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh agar dapat meningkatkan kinerja para karyawan bagian *sales-marketing* pada *showroom* mobil di Surabaya, maka manajemen sumber daya manusia perusahaan harus memperhatikan komitmen organisasional, dan kepuasan kerja yang ada di perusahaan. Sebab dalam penelitian ini baik komitmen

organisasional, dan kepuasan kerja telah terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan bagian *sales-marketing* pada *showroom* mobil di Surabaya. Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara membuat karyawan untuk lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan dengan bantuan dukungan dari rekan kerja yang baik. Peningkatan komitmen organisasional dapat dilakukan dengan cara meningkatkan perasaan karyawan terikat dengan perusahaan sehingga karyawan merasa senang untuk menghabiskan karir di perusahaan serta merasa rugi jika sampai keluar dari perusahaan.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan untuk penelitian mengenai hubungan antara komitmen organisasional, dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja para karyawan di perusahaan. Selain itu bagi para akademisi untuk melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti Kompensasi, Kepemimpinan, Disiplin kerja, Kemampuan kerja, Motivasi, Kondisi kerja, dan Kerjasama antar karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Ahmadi, H. (2009). Factors affecting performance of hospital nurses in Riyadh Region, Saudi Arabia. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 22(1), 40 - 54.
- As'ad, M. (2006). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Blanchard, N. P., & Thacker, J. W. (2004). *Effective Training: System, Strategies, and Practices*. New Jersey: Prentice Hall.
- Chen, S. L., Lin, P. F., Lu, C. M., & Tsao, C. W. (2007). The moderation effect of hr strength on the relationship between employee commitment and job performance. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 35(8), 1121 - 1138.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2011). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Crossman, A., & Zaki, B. A. (2003). Job satisfaction and employee performance of Lebanese banking staff. *Journal of Managerial Psychology*, 18(4), 368 - 376.
- Durianto, D, Sugiarto.,& Sitinjak T. (2004). Strategi Menaklukkan Pasar Melalui Riset Ekuitas dan Perilaku Merek. Edisi 3. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Engko, C. (2008). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dengan Self Esteem dan Self Efficiency Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis Akuntansi*, 10(1), 1 - 24.
- Freund, A., & Carmeli, A. (2003). An empirical assessment: reconstructed model for five universal forms of work commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 18(7), 708 - 725.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 20.0*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2009). *Behavior in Organization*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2006). *Multivariate Data Analysis*. New Jersey: Prentice Hall.

- Hidayat. (2011). Analisis Model Pengaruh Dimensi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Centralindo Medika. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 2(1), 50 - 61.
- Indayani, K., Kirya, I. K., & Yulianthini, N. N. (2014). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keputusan Konsumen dalam Membeli Mobil. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 2(1), 1 - 7.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2008). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Koesmono, T. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(2), 171 - 188.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (Perilaku Organisasi). 2010. Jakarta: Salemba Empat.
- Malhotra, N. K. (2005). *Riset Pemasaran*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkuprawira, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Maritz Research dalam detik Oto, (2012). Amerika Serikat
- Mathis, L. R., & Jackson, H. J. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- McNeese-Smith, D. K. (1996). Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. *Hospital Health Service Administration*, 41(2), 160 - 175.
- Neo, T. H., Rebello, M., & Wang, J. (2012). Learning to bid: The design of auctions under uncertainty and adaptation. *Games and Economic Behavior*, 74(2), 620 - 636.

- Newstrom, J. W. (2011). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. New York: McGraw-Hill.
- Noe, R., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Mencapai Keunggulan Bersaing)*. Jakarta: Salemba Empat.
- O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization, on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492 - 499.
- Qureshi, A. J., Khansa, H., Mehwish, A., & Nosheen, S. (2011). Impac of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Evidence from Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(4), 642 - 657.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2005). *Organizational behavior*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Management*. Jakarta: PT. Indeks.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Silalahi, G. A. (2003). *Metode Penelitian dan Studi Kasus*. Sidoarjo: Citra Media.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Penerbit Andy.
- Spector, P.E, (2008). *Industrial and Organizational Psychology*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: C.V. Afabeta.
- Suliman, A., & Iles, P. (2000). Is continuance commitment beneficial to organizations? Commitment-performance relationship: a new look. *Journal of Managerial Psychology*, 15(5), 407 - 422.

- Supranto, (2000). *Statistik Teori dan Aplikasi*, Erlangga: Jakarta.
- Susilowati, Y. (2013). Pengaruh Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Kinerja Organisasi di Industri Otomotif di Indonesia. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 12(1), 21 - 39.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wahyudi, N. S., & Sudibya, I. A. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan di Natya Hotel, Kuta Bali. *e-Journal Manajemen Unud*, 5(2), 870 - 897.
- Wahyuni, D. U. (2011). Pengaruh Komitment Organisasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru STS di Surabaya. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 2(1), 99 - 117.
- Wexley, K. N., & Yukl, G. A. (2005). *Perilaku Organisasi Dan Psikologi Perusahaan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.