

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan pada hasil pembahasan, maka simpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 yang menyatakan keadilan organisasional berpengaruh negatif terhadap niat untuk keluar sopir ekspedisi di Surabaya, diterima.
2. Hipotesis 2 yang menyatakan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap niat untuk keluar sopir ekspedisi di Surabaya, diterima.
3. Hipotesis 3 yang menyatakan *burnout* berpengaruh positif terhadap niat untuk keluar sopir ekspedisi di Surabaya, ditolak.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Akademis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi yang ingin melakukan penelitian sejenis atau melakukan penelitian lebih lanjut, mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan keadilan organisasional, komitmen organisasional, *burnout* dan *turnover intention*. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan terhadap perusahaan untuk dapat meningkatkan kualitas karyawan agar perusahaan dapat menjadi lebih baik.

5.2.2 Saran Praktis

Berdasarkan dari penelitian yang dilakukan maka saran yang dapat diberikan adalah :

1. Perusahaan harus bersikap adil kepada semua karyawan yang ia miliki. Sikap adil bisa ditunjukkan dengan memperlakukan semua karyawannya sama. Perusahaan harus adil dalam pemberian gaji, kompensasi, tunjangan, dan juga jam kerja yang tidak terlalu berlebihan sehingga ada waktu karyawan untuk istirahat.
2. Komitmen dari karyawan dapat muncul jika ada kepercayaan yang kuat dari perusahaan, sehingga karyawan memiliki kemauan bekerja dengan baik dan dapat mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan. Dengan adanya sikap adil kepada karyawan maka karyawan juga akan bisa berkomitmen kepada perusahaan. Jika perusahaan bisa memperlakukan adil karyawannya dan karyawan memiliki komitmen maka tingkat perputaran karyawan akan berkurang sehingga produktifitas dari perusahaan tidak berkurang.
3. Untuk meminimalkan dampak negatif dari *burnout* pada karyawan, maka perusahaan harus melakukan komunikasi dua arah yang baik antara atasan dan bawahan agar karyawan merasa dirinya diperhatikan oleh atasan atau perusahaan dan perusahaan juga melakukan kegiatan hiburan bagi karyawan agar ada kegiatan refreasing.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Chen, Ching-Fu and Yu, Ting, 2014, Effects of positive vs negative forces on the burnout commitment- turnover relationship, *Journal of Service Management Vol. 25 No. 3*.
- Dewi, K. Ayu Budiastiti Purnama dan Wibawa, I Made Artha, 2016: Pengaruh Stres Kerja Pada Turnover Intention Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen AJB BumiPutra 1912, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 2.
- Davis, Keith & Newstrom, John W, 1985. *Perilaku Dalam Organisasi Jilid 1* . Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Downes, Meredith, Hemmasi, Masoud, and Eshghi, Golpira, 2014 When A Perceived Glass Ceiling Impacts Organizational Commitment And Turnover Intent: The Mediating Role Of Distributive Justice, *Journal of Diversity Management*, Vol. 9 No.2.
- Ghozali, Imam, 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg and Jerald, 2002, *Managing Behavior in Organization*. USA: Prentice Hall.
- Herda, David N and Lavelle, James J, 2012, The Auditor-Audit Firm Relationship and Its Effect on Burnout and Turnover Intention, *Accounting Horizons American Accounting Association Vol. 26, No. 4 DOI: 10.2308/acch-50181*.
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang, 2016, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

- Jackson, Susan E, Schuler, Randal S, and Werner, Steve, 2010, *Managing Human Resources*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- KOMPAS.com, 2014, Kisah Sopir Truk dan Uang Sakunya, diakses 4 Februari 2017, <http://regional.kompas.com/read/2014/07/26/00110481/Kisah.Sopir.Truk.dan.Uang.Sakunya>.
- Lie, Venna Lewana dan Andreani, Fransisca, 2017, Analisis GAP Antara Harapan Dan Persepsi Karyawan Tentang Keadilan Organisasi di PT Kali Jaya Putra, *AGORA* Vol. 5, No. 1.
- Lind, Duoglas. A, Marchal, William. G, Wathen, Samuel. A, 2007. *Teknik-Teknik Statistika Dalam Bisnis & Ekonomi Menggunakan Kelompok Data Global*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Mathis, Robert L. & Jackson, John H, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Munady, 2015, Pertumbuhan Bisnis Logistik Sangat Cepat, diakses 7 Februari 2017, <http://www.pikiran-rakyat.com/ekonomi/2015/05/29/329099/pertumbuhan-bisnis-logistik-sangat-cepat>.
- Putra, I Gst. Ag. Gd. Emdy Mahardika dan Wibawa, I made Artha, 2015, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Autobagus Rent Car Bali, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 4.
- Prahadi, Yeffrie Yundiarto, 2015, Turnover Talent Tinggi, Ini Dia Pemicunya, diakses 11 Februari 2017, <http://swa.co.id/swa/trends/management/turnover-talent-tinggi-ini-dia-pemicunya-survei>.
- Rehman, Omar, Karim, Faisal, Rafiq, Muhammad and Mansoor, Adil, 2012, The Mediating Role of Organizational Commitment between Emotional Exhaustion and Turnover Intention among Customer Service Representatives in Pakistan, *African Journal of Business Management* Vol.6 (34), pp. 9607-9616.

- Sakka, Nabila El, 2016, The Relationship between Person-Organization Fit, burnout, and Turnover Intention among CIC academic staff, *The Business and Management Review* Volume 7 Number 2.
- Soeratno dan Arsyad, Lincolin, 2008, *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Sugiyono, 2004. *Statistik Nonparametris Untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Widarjono, Agus, 2010, *Analisis Statistika Multivariat Terapan*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan.
- Wongan, Stevani, 2014, Pengaruh Keadilan Organisasional dan Komunikasi terhadap Turnover dengan Employee Engagement sebagai Intervening Variable, *Jurnal GEMA AKTUALITA*, Vol. 3 No. 1.