

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Dukungan organisasional berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasional. Artinya, dukungan organisasi yang semakin tinggi kepada karyawan akan membuat komitmen karyawan terhadap organisasi akan semakin meningkat. Hal ini dikarenakan dukungan yang diberikan akan membuat karyawan merasa dihargai dan merupakan bagian penting dari organisasi sehingga berusaha berkontribusi lebih baik untuk perkembangan dan kemajuan organisasi.
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasional. Artinya, kepuasan kerja yang semakin tinggi akan membuat komitmen karyawan semakin kuat terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Hal ini dikarenakan karyawan yang puas akan memiliki rasa yang memiliki kuat terhadap organisasi, dan mereka semakin terikat dan loyal terhadap organisasi.
3. Dukungan organisasional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, dukungan organisasi yang semakin tinggi kepada karyawan akan membuat kinerja karyawan menjadi semakin baik dalam bekerja. Hal ini dikarenakan dukungan organisasi akan menciptakan situasi kerja yang kondusif sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja, dan dapat bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.
4. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, kepuasan yang dirasakan karyawan semakin tinggi atas pekerjaannya akan membuat kinerja karyawan menjadi semakin baik. Hal ini dikarenakan karyawan yang puas akan memiliki emosi yang sifatnya positif dan merasa senang dalam bekerja, sehingga akan meningkatkan kinerjanya.

5. Komitmen organisasional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, komitmen karyawan yang semakin kuat terhadap organisasi akan membuat kinerja mereka semakin baik dalam bekerja. Hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki komitmen tinggi memiliki rasa keterikatan emosional yang kuat pada organisasi dan cenderung melakukan usaha demi kepentingan kemajuan organisasi, lebih bertanggungjawab kepada organisasi serta menunjukkan perilaku positif dan bekerja keras, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Berkaitan dengan persepsi dukungan organisasional, hal yang masih perlu menjadi bahan pertimbangan adalah kesediaan perusahaan membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan yang terbaik sesuai dengan kemampuannya. Hal ini masih perlu menjadi perhatian perusahaan. *Supervisor* dapat melakukan pertemuan rutin untuk mengevaluasi kendala-kendala yang masih banyak terjadi di kalangan karyawan. Apabila masih ada karyawan yang belum memiliki kemampuan yang maksimal, perusahaan dapat mengadakan pelatihan yang tepat sesuai bidang kerja karyawan, sehingga karyawan dapat berkembang lebih baik.
2. Berkaitan dengan kepuasan kerja, hal yang perlu menjadi perhatian adalah kepuasan karyawan dengan kesesuaian jenis pekerjaan yang dilakukan dan kesesuaian karyawan antara pekerjaan dengan kemampuan dan ketrampilan. Untuk itu perusahaan perlu melakukan evaluasi kinerja secara rutin untuk mengetahui kemampuan karyawan. Perusahaan perlu memetakan dan mengevaluasi apakah kemampuan karyawan sudah sesuai dengan bidang kerja yang dibebankan kepadanya. Apabila masih dibutuhkan keahlian khusus maka sebaiknya diberikan pelatihan yang spesifik agar sesuai dengan bidang kerja. Apabila masih terjadi ketidaktepatan penempatan posisi jabatan atau bidang

kerja, maka dapat dilakukan rotasi sehingga lebih tepat sesuai kemampuan karyawan.

3. Berkaitan dengan komitmen organisasional, hal yang masih harus dipertimbangkan adalah keterikatan karyawan secara emosional dengan organisasi. Hal ini sangat penting untuk dikembangkan karena keterikatan emosional akan membuat karyawan semakin loyal dengan perusahaan. Untuk itu perlu dilakukan sosialisasi atas kebijakan-kebijakan di dalam organisasi yang merata kepada seluruh jajaran karyawan. Agar karyawan lebih paham terhadap kondisi perusahaan. Dukungan terhadap karyawan harus diperkuat dan harus secara rutin diadakan pertemuan, baik yang sifatnya formal maupun non formal. Agar keterikatan antar anggota organisasi dapat dibangun semakin erat dan menimbulkan rasa keterikatan emosional yang semakin tinggi.
4. Berkaitan dengan kinerja karyawan, hal yang masih menjadi perhatian adalah masalah keterbukaan karyawan dalam menyampaikan atau menerima pendapat rekan kerja. Kondisi ini perlu ditingkatkan agar tidak terjadi persaingan yang tidak sehat diantara karyawan. Perusahaan harus membangun tim yang kokoh di masing-masing departemen dan antar departemen agar masing-masing karyawan dapat bekerja sama dengan baik, dan saling terbuka dalam mengungkapkan pendapat, agar tidak timbul kendala komunikasi selama melakukan pekerjaan. Iklim yang kondusif perlu dibangun dengan arahan dari supervisor, agar karyawan lebih saling terbuka dan berdiskusi dengan baik atas permasalahan yang sedang dihadapi selama bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z. dan Purbawanto, S. (2015). Pemahaman Siswa Terhadap Pemanfaatan Media Pembelajaran Berbasis Livewire Pada Mata Pelajaran Teknik Listrik Kelas X Jurusan Audio Video Di Smk Negeri 4 Semarang. *Edu Elekrika Journal*, 4(1): 38-49.
- Afzali, A., Motahari, A.A. and Hatami-Shirkouhi, L. (2014). Investigating The Influence of Perceived Organizational Support, Psychological Empowerment and Organizational Learning on Job Performance: An Empirical Investigation. *Tehnicki Vjesnik*, 21(3): 623-629.
- Agustiningrum. (2013). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dan Trait Anxiety Dengan Performance Pemain Speeder Pupm It Up Di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri*, Vol. 1(2). Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JIAGANIS*, Vol. 3, No. 2: 1-17.
- Alfa, A.A.G., Rachmatin, D. dan Agustina, F. (2017). Analisis Pengaruh Faktor Keputusan Konsumen Dengan Structural Equation Modeling Partial Least Square. *EurekaMatika*, Vol. 5(2): 59-71.
- Alfianto, C., Karnati, N., dan Armeliza, D. (2016). Hubungan Antara Motivasi Dengan Komitmen Organisasi Di Sekolah Menengah Atas Negeri Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Timur. *Improvement: Jurnal Ilmiah Untuk Peningkatan Mutu Manajemen Pendidikan*, Vol 3(1): 31-37.
- Amos, P.M., Acquah, S., Antwi, T. and Adzifome, N.S. (2015). A Comparative Study of Factors Influencing Male and Female Lecturers' Job Satisfaction in Ghanaian Higher Education. *Journal of Education and Practice*, Vo. 6(4): 1-11

- Arfiandy. (2016). Analisis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula Ptpn Xivkabupaten Takalar. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 5(1): 36-50.
- Auliani, R. dan Wulanyani, N.M.S. (2017). Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan Perjalanan Wisata Di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, Vol.4, No.2: 426-434
- Baliartati, B.O. (2016). Pengaruh Organizational Support Terhadap Job Satisfaction Tenaga Edukatip Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Trisakti. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, Vol. 9(1): 35-54.
- Christi, S.H., Rafiq, M. R., F., Ji, N.B., and Ajmal., M. (2010). Impact of participative Management on employee Job Satisfaction and Performance in Pakistan. *Journal Academic*, Vol 10: 12-13.
- Claudia, M. (2018). The Influence of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction and Organizational Commitment toward Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Indonesian Economy and Business*.
- Damayanti, R., Hanafi, A. dan Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, XV(2): 75-86
- Dewi, M.P. dan Rahyuda, A.G. (2015). Peran Pemediasian Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Intention To Leave. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 10: 2928 - 2954
- Febriana, F.U. (2013). Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tyfountex Indonesia Gumpang - Kartasura. *Jurnal Psikologi UNMU*, Surakarta.

- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grace, S.M. dan Hadi, C. (2013). Hubungan Antara Perceived Organizational Support dengan Work Engagement Pada Guru SMA Swasta di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol. 2(2): 90-99.
- Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M., and Sarstedt, M. (2014). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. California: SAGE Publications, Inc.
- Hardianty, I., Nuryanti, dan Pramadewi, A. (2014). Pengaruh Karakteristik Pribadi dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu. *JOM Fekon*, Vol. 1 No. 2: 1-19.
- Harini, S., Sudarijati, and Kartiwi, N. (2018). Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping. *International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)*, Vol. 3(10).
- Hayanto, K. (2017). Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dengan Organizational Commitment Karyawan. *Jurnal PSYCHE*. Universitas Putra Indonesia, Vol. 1 (10): 46-50.
- Ilahi, D.K., Mukzam, M.D., dan Prasetya, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 44 No.1: 31-39.
- Ilmaniar, H. dan Djastuti, I. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Knowledge Management Sebagai Variabel Intervening di PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Surabaya. *Diponegoro Journal of Management*, Vol. 7(3): 1-15.

- Irwan dan Adam, K. (2015). Metode Partial Least Square (Pls) Dan Terapannya (Studi Kasus: Analisis Kepuasan Pelanggan terhadap Layanan PDAM Unit Camming Kab. Bone). *Jurnal Teknosains*, Volume 9 Nomor 1: 53 – 68
- Kasimati, M. (2011). Job Satisfaction and Turnover Under The Effect of Person Organization Fit in Albanian Public Organization. *Journal for European Management Studies*: 314-337.
- Krisna, Z.S. (2017). Hubungan Program Kompensasi Dengan Komitmen Organisasional Karyawan Di The Jungle Waterpark. *E-Journal Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan*, Bogor.
- Kusuma, W. (2007). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Di PT.Percetakan Bali. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma*, Yogyakarta.
- Lusri, L. dan Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Borwita Citra Prima Surabaya. *AGORA*, Vol. 5, No. 1.
- Mathis, R.L. dan Jackson, J.H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Sebelas. Jakarta: Salemba Empat
- Melani, T. dan Suhaji. (2012). Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi”YAYASAN PHARMASI” Semarang). *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, Vol 1(1): 1-22.
- Metria, K. dan Riana, I.G. (2018). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(9): 2117-2146.

- Mujiasih, E. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement). *Jurnal Psikologi Undip*, Vol.1(14). Fak. Psikologi Universitas Diponegoro: (40-51).
- Mundakir dan Zainuri. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, Vol. 1 No. 1: 37-48.
- Murniasih, E. dan Sudarma, K. (2016). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompetensi Pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Afektif. *Management Analysis Journal*, 5(1): 24-35.
- Newman, A. and Hui, W. (2012). The Effects of Perceived Organizational Support, Perceived Supervisor Support and Intra-Organizational Network Resources on Turnover Intentions: A Study of Chinese Employees in Multinational Organizations. *Personnel Review*, 41 (1): 56-72.
- Nurandini, A. dan Lataruva, E. (2014). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta). *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, 11:78-91.
- Pertamina Hulu Energi. (2018). *Laporan Tahunan Terintegrasi*.
- Pratama, R.A. dan Mukzam, M.D. (2018). Pengaruh Metode Pelatihan Dan Materi Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan tetap PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 62 No. 2: 1-10
- Purnawijaya, F.M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. *AGORA*, Vol. 7(1).

- Puspitawati, N.M.D. dan Riana, I.G. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 8(1): 68-80.
- Raafiah, A. (2018). Faktor Individual dan Struktural pada Kepuasan Kerja Bidan Era Jaminan Kesehatan Nasional. *HIGEIA*, 2(4): 520-530.
- Riska, Y.R. dan Wardhana, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dapensi Dwikarya Bandung. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Universitas Telkom, Bandung.
- Rahayu, K.W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945*, Samarinda.
- Ratnasari, M.D. dan Sunuharyo, B.S. (2018). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Kemampuan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 58 No.1: 210-218.
- Respatiningsih, I. dan Sudirjo, F. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang). *Serat Actiya – Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, Vol. 4(3): 56-68.
- Robbins, S.P. dan Judge, T.A. (2017). *Organization Behavior*. Global Edition: Pearson Education.
- Sari, O.R. dan Susilo, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PTPN X – Unit Usaha Pabrik Gula Modjopangoong Tulungagung). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 64(1): 28-35.

- Setiawati, L.P. dan Sari, M.M.R. (2016). Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Intensitas Moral dan Tindakan Akuntan Melakukan Whistleblowing. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Vol. 17(1): 257-282.
- Setyaningdyah, E., Nimran, U., Hertahadi, Thoyib, A. (2013). The Effects Of Human Resource Competence, Organisational Commitment And Transactional Leadership On Work Discipline, Job Satisfaction And Employee's Performance. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, Vol 5, No 4.
- Sianipar, A.R.B., dan Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi CV. X. *Psikodimensia*, Vol. 13, No. 1: 98 – 114.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Suma, S. and Lesha, J. (2013). Job Satisfaction And Organizational Commitment: The Case Of Shkodra Municipality. *European Scientific Journal*. Vol. 9(17).
- Suwandayani, B.I. (2018). Analisis Perencanaan Pembelajaran Tematik Pada Kurikulum 2013 Di Sd Negeri Kauman I Malang. *ELSE (Elementary School Education Journal)*, Vol. 2(1): 78-88.
- Suwatno dan Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Syahrudin. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Cabang Samarinda. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Volume 13, (1): 59-72.
- Umi, M.Z. dan Nurnida, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Pt. Mitra Solusi Telematika (Mst) Jakarta. *e-Proceeding of Management*, Vol.5, No.1: 1123-1129.

- Utomo, E.P. (2019). Pengaruh Perceived Organizational Support, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Intention to Quit Pada Generasi Y (Millennials). *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, Vol. 2(1): 16-33
- Wann-Yih, W. and Htaik, S. (2011). The Impacts of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance in Hotel Industry. *The 11th International DSI and The 16th APDSI Joint Meeting*, Taipei, July.
- Wahyudi, N.K.S. dan Sudibya, I.G.A. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan di Natya Hotel, Kuta Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5(2): 870-897.
- Wijayanti, D.P. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan KPRI “Pertaguma” Kota Madiun. *Equilibriumn*, Vol.1(2): 199-206.
- Winahyu, L. (2007). Perbedaan Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Atasan Berdasarkan Komitmen pada Organisasi. *Prhonesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol.9: 134-153.