

## **BAB 5**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

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

1. Budaya organisasi (BO) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (KO) sehingga dapat ditarik simpulan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang dimiliki PT. Terminal Petikemas Surabaya maka karyawan akan memiliki komitmen yang kuat pada perusahaan. Dengan demikian telah dibuktikan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan hubungan positif antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasional, diterima.
2. Kepuasan kerja (KK) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (KO) sehingga dapat ditarik simpulan bahwa semakin besar kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya maka akan semakin kuat komitmen organisasional karyawan pada perusahaan. Dengan demikian telah dibuktikan bahwa hipotesis 2 yang menyatakan hubungan positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional, diterima.
3. Komitmen organisasional (KO) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (KIK) sehingga dapat ditarik simpulan bahwa semakin kuat komitmen organisasional yang dimiliki karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya maka kinerja

karyawan akan semakin tinggi. Dengan demikian telah dibuktikan bahwa hipotesis 3 yang menyatakan hubungan positif antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan, diterima.

4. Budaya organisasi (BO) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (KIK) sehingga dapat ditarik simpulan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang dimiliki PT. Terminal Petikemas Surabaya maka akan semakin tinggi kinerja karyawan dalam perusahaan. Dengan demikian telah dibuktikan bahwa hipotesis 4 yang menyatakan hubungan positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diterima.
5. Kepuasan kerja (KK) memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (KIK) sehingga dapat ditarik simpulan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya. Dengan demikian telah dibuktikan bahwa hipotesis 5 yang menyatakan hubungan positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, ditolak.
6. Budaya organisasi (BO) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (KIK) melalui komitmen organisasional (KO) sehingga dapat ditarik simpulan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang dimiliki PT. Terminal Petikemas Surabaya dan semakin tinggi komitmen organisasional karyawan, maka akan menimbulkan kinerja karyawan yang tinggi. Dengan demikian telah dibuktikan bahwa hipotesis 6 yang menyatakan hubungan positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional, diterima.

7. Kepuasan kerja (KK) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (KIK) melalui komitmen organisasional (KO) sehingga dapat ditarik simpulan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya dan semakin besar komitmen organisasional karyawan pada perusahaan maka akan menimbulkan kinerja karyawan yang tinggi. Dengan demikian telah dibuktikan bahwa hipotesis 7 yang menyatakan hubungan positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional, diterima.

## **5.2 Saran**

### **5.2.1 Saran Akademis**

Bagi akademisi dan peneliti dimasa yang akan datang, penelitian ini diharapkan bisa dijadikan bahan bacaan/rujukan jika melakukan penelitian mengenai hal-hal yang berkaitan dengan budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan atau penelitian yang kurang lebih serupa dengan penelitian ini.

### **5.2.2 Saran Praktis**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka dapat diberikan beberapa rekomendasi berupa saran-saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak Manajemen PT. Terminal Petikemas Surabaya.

1. Perusahaan perlu meningkatkan rasa kepedulian antar sesama karyawan agar ketika terjadi konflik, suatu permasalahan dapat segera diselesaikan dengan baik, sehingga tidak menimbulkan masalah baru yang dapat menghambat proses kerja karyawan.

2. Perusahaan perlu memberikan kesempatan yang lebih kepada setiap karyawan mereka agar dapat dipromosikan secara adil dan perusahaan perlu menetapkan gaji yang sesuai dengan kinerja karyawan mereka.
3. Perusahaan telah memiliki citra yang baik dimata karyawan mereka, oleh sebab itu perusahaan harus tetap mempertahankan citra tersebut agar dapat lebih berdampak bagi karyawan.
4. Perusahaan perlu memperhatikan kinerja pada masing-masing karyawan, karena setiap karyawan memiliki potensi yang berbeda-beda sehingga penetapan tugas yang sesuai dapat membantu produktifitas kerja pada perusahaan.
5. Perusahaan perlu menetapkan perlakuan yang adil pada setiap karyawan mereka, agar tiap karyawan memiliki kepuasan yang sama dan dapat berdampak positif bagi kinerjanya untuk perusahaan. Perusahaan juga perlu melakukan evaluasi kerja secara rutin agar dapat mengontrol kinerja karyawan mereka apakah sudah optimal atau belum. Serta perusahaan seharusnya memberikan kesempatan promosi jabatan secara adil dan menyeluruh sesuai dengan prestasi kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anik, S. dan Ariffudin. (2003). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Sikap Perubahan Organisasi. *JAAI*. 7(2), 159-182.
- Arif, R. (2010). Pengaruh Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mega Cabang Semarang, *Skripsi* Universitas Diponegoro, Semarang.
- Baihaqi, M. F. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Studi pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta. (*Skripsi*, Universitas Diponegoro Semarang, Indonesia).
- Bintoro, dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Gava Media.
- Davis, K. dan Newstrom, J. W. (1985). *Perilaku Dalam Organisasi* (edisi ke-7). Jakarta: Erlangga.
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., dan Susila, G. P. A. J. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*. Volume 2, Hal 1-9.
- Febriyana, W. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kabepe Chakra. *e-Proceeding of Management*. 2(3), pp 2954-2961.
- Ferdinand, A. (2002). *Structural equation modelling dalam Penelitian manajemen*. Semarang: FE UNDIP.
- Ghozali, I. dan Fuad. 2005. *Structural Equation Modeling* (edisi ke-1). Semarang: Universitas Diponegoro.

<http://www.intelijenpost.com/berita-1862-tentang-pt-terminal-petikemas-surabaya-dan-tanggung-jawab-sosial.html> Didapatkan tanggal 27 Februari 2018, pukul 14.23 WIB.

<http://www.tps.co.id/profil> Didapatkan tanggal 27 Februari 2018, pukul 15.14 WIB.

<https://jurnalmaritim.com/2017/08/07/namarin-terminal-petikemas-surabaya-mampu-mandiri/> Didapatkan tanggal 27 Februari 2018, pukul 15.35 WIB.

Ivancevich, J. M., Konopaske, R. dan Matteson, M. T. (2007). *Perilaku Dan Manajemen Organisasi* (edisi ke-7). Jakarta: Erlangga.

Jannah, Miftakhul. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Studi pada PT PG Rajawali I Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 4(2), pp 495-504.

Koesmono, Teman. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu ekspor di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(2), 177-188.

Kreitner, R. dan Kinicki, A. (2003). *Perilaku Organisasi* (edisi ke-1). Jakarta: Salemba Empat.

Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Masydzulhak, Ali, H. dan Anggraeni, L. D. (2016). The Influence of work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance and Organizational Commitment Satisfaction as an Intervening Variable in PT. Asian Isuzu Casting Center. *Journal of Research in Business and Management*. 4(10), 1-10.

Mathis, R. L. dan Jackson, J. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi ke-1). Jakarta: Salemba Empat.

- Mujiasih, Endah, I. Z. (2011). Kepemimpinan Transformasional Dan Employee Engagement (pp. 260-268). In Setyawan, I (Ed). Proceeding Seminar Nasional: Peran Psikologi dalam Boundaryless Organization (Strategi Mempersiapkan SDM Bertalenta) Semarang, 23-24 September 2011. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Nahusona, H. C. F. (2004). Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Keinginan Karyawan untuk Pindah: Studi Kasus pada PT. Bank Papua, *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, 1(2), 63 - 82.
- Robbins, S. P. (2002). *Perilaku Organisasi* (edisi ke-8). Jakarta: PT Prehallindo.
- Robbins, S. P. dan Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi* (edisi ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- \_\_\_\_\_. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosita, T. dan Yuniati, T. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 5(1), pp 1-20.
- Rusli, M. (2014). *Pengelolaan Statistik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sanusi, A. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi* (edisi ke-1). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- \_\_\_\_\_. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Soeratno dan Arsyad, L. (2003). *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UPP YKPN.

- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutanto, Aftoni. (2002). Peran Budaya Organisasi untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Benefit*. 6(2).
- Tania, A. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT DAI KNIFE di Surabaya. *AGORA*. 1(3).
- Taurisa, C. M. dan Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*. 19(2), 170-187.
- Usmany, T. P., Hamid, D. dan Utami, H. N. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 37(2), 38-44.
- Yamin, S. (2014). *Rahasia Olah Data Lisrel*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Yamin, S. dan Kurniawan, H. (2009). *Structural Equation Modeling*. Jakarta: Salemba Infotek.