

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap *organizational silence* pada PT.Berkat Anugrah Kreasindo di Surabaya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan secara negatif terhadap *organizational silence* pada PT.Berkat Anugrah Kreasindo Surabaya. Dengan demikian hipotesis 1 didukung.
2. Komitmen organisasional berpengaruh secara negatif terhadap *organizational silence* pada PT.Berkat Anugrah Kreasindo Surabaya. Dengan demikian hipotesis 2 didukung.

Dari kesimpulan diatas dapat dikatakan budaya organisasi dan komitmen organisasional berjalan semakin baik maka *organizational silence* akan semakin berkurang.

5.2. Saran

Melihat dari data analisis yang telah dilakukan terlihat ada beberapa masalah yang dialami karyawan sehingga berdampak pada tingkat budaya organisasi, komitmen organisasional dan *organizational silence*. Penelitian ini juga dimiliki keterbatasan yaitu hanya menggunakan responden 1 perusahaan. Oleh karena itu penelitian dapat menguji variabel sama pada sampel yang berbeda. Ada beberapa saran yang diberikan untuk PT. Berkat Anugrah Kreasindo dalam mengatasi masalah tersebut:

1. Berdasarkan analisis indikator budaya organisasi variabel paling rendah yaitu “organisasi memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengeluarkan pendapat” setiap manusia mempunyai pendapat sendiri-sendiri untuk memberikan kontribusi di setiap tugas yang diberikan agar memberikan penyelesaian yang dapat menyelesaikan masalah maka oleh karena itu karyawan harus mampu memberikan masukan di setiap masalah yang terjadi atau memberikan pendapat agar karyawan saling berkerjasama dalam menciptakan suatu budaya di dalam organisasi. Dengan memperhatikan hal tersebut diharapkan dapat

meningkatkan juga dukungan karyawan terhadap perubahan-perubahan peraturan yang ada di perusahaan.

2. Berdasarkan analisis indikator komitmen organisasional variabel paling rendah yaitu “kecil kemungkinan bila saya meninggalkan organisasi ini” menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasional tidak terlalu tinggi, sedangkan tingkat loyalitas penting, loyalitas yang semakin kuat pada karyawan mendorong karyawan untuk bersemangat dalam mencapai nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi dan memiliki kecocokan dari apa yang mereka kerjakan dengan apa yang mereka dapatkan di perusahaan, serta benefit yang diberikan harus ditingkatkan lagi agar karyawan memiliki ketertarikan dan kenyamanan finansial maupun kenyamanan dalam bekerja di dalam perusahaan. Perusahaan diharapkan bisa membuat kegiatan-kegiatan agar karyawan merasa betah dengan pekerjaan di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Addini, R, (2006), Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. (Thesis No.C4A004183/MM/2006). *Unpublished Thesis* Universitas Diponegoro, Semarang.
- Aylsworth, J.C. (2008). Change in the Workplace: Organizational Silence Can is Dangerous, *Organizational Psychology Examiner*. WWW.Examiner. Com
- Bagheri, G. Zarei, R. Nik Aeen, M (2012), *organizational Silence,(Basic Concepts and Its Development Factors) Ideal Type of Management* Vol.1, No. 1,PP.47-58.
- Beer M, (2009). *High Commitment, High Performance Management*, HBSWK.HBS.EDU
- Dan, I. & Jun, W. & Jiu-Cheng, M.(2009). Organizational Silence: A Survey on Employees Working In a Telecommunication Company.
- Danaeefard, Hassan, Panahi, Balal (2010). An analysis of employee"s attitudes in public organizations: explanation of organizational silence climate and silence behavior. *Transformation management journal*; Vol., 2, No. 3, PP 1-19.
- Dewi, dan Surya, (2017), Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Organizational Silence Pada PT. PLN (PERSERO) RAYON DENPASAR, E-*Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6,No. 1:289-316
- Dimitris, Bouradas and Vakola, Maria, (2007), *Organizational silence: A new challenge for human resource management*; Athens university of economics and business, pp1-19.
- Donaghey J, Cullinane N, Dundon T, Wilkinson A, (2011). Reconceptualising employee silence: problems and prognosis. *Work, Employment and Society*, 25(1): 51-67.
- Elnaga, Amir Abou and Amen Imran. (2014). The Impact of Employee Empowerment on Job Satisfaction *Theoretical Study. American Journal of Research Communication*, 2(1), pp:13-26.
- Ghozali, Iman .(2006). *Aplikasi Analisis Multivariate* dengan program SPSS. Semarang: Universitas Diponogoro.
- Ghozali, Iman. (2012). *Apilkasi analisis Multivariate* dengan Program SPSS. Semarang : BP Universitas Diponogoro.
- Haq, Muhammad Anwar Ul, Yan Jindong, Nazar Hussain, Zafar Uz Zaman Anjum. (2014). *Factor Affecting Organizational Commitment Among Bank In Pakistan. Journal Business and Management*, 16(4), pp:18-24
- Halimah,T , Fathoni, A, dan Minarsih, M, (2016), Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Gelael Supermarket, *Journal of Management*, Vol. 2 No.2, Maret

- Henriksen, K. and E. Dayton. (2006). *Organizational Silence and hidden threats to patient safety*, *Health Services Research*, Vol 33. p678-688
- Indriyani, Etty., dan Haryono Wisnu P.C. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan KomitmenOrganisasional sebagai Variable Intervening pada Workshop SMK Katolik Santo Mikael. *Jurnal STIE AUB*. 1(1): 21-45.
- Koesmono, H. Teman, (2005), Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur, *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 7(2): 171-188.
- Korkmaz, (2018), The Relationship Between Organizational Silence and Allen-Meyer Organizational Commitment Model: A Research In The Health Sector In Turkey, *Internasional Journal Of Social Sciences Institute* ss/pp. 200-213
- Kuncoro, Mudrajad., (2009), *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*, Jakarta: Erlangga
- Li Hong H, Wen Juan Z, Jun li D, (2011). Empirical Study on Impact of Organizational Silence on Organizational Commitment in Enterprises, en.cnki.com.cn/Article_en/CJFDTOTALQYHL201110016.htm
- Luthans, Fred (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh ,Alih Bahasa: Vivin Andhika Yuwono, Shekar Purwanti, Th. Arie Prabawati & Winong Rosari. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Marrison, E. and F. Milliken. (2014). Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic world, *Academy of Management*, Vol 25.p706-725
- Mahmudah EW, (2012). Effects of Organizational culture and ability on organizational commitment and performance in IbnuSina hospital, Gresik, *Academic Research International*, 2(1), 349-355
- Moeljono, Djokosantoso. (2003). *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta :PT. Alex Media Komputindo.
- Moeljono, Djokosantoso, (2004). *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporat*. PT.Alex Media Komputindo; Jakarta.
- Mossa. (2011). Analyzing the Infrastructures of Organizational Silence and Ways to Get Rid of it. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30, pp 1731 –1735.
- Nagar, K. (2012). Organizational Commitment and Job Satisfaction among Teachers during Times of Burnout.*Vikalpa: The Journal for Decision Markets*, 37(2).
- Nikolaou I, Vakola M, Bourantas DC, (2011). The role of silence on employees attitudes the day after a merger. *Personnel Review*, 40(6): 723-741
- Putra, D dan Surya, I, (2016), Pengaruh Kepuasan Akan gaji Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional sebagai Mediasi Pada Rumah Sakit Umum Premagana, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.5,No.7:4281-4308
- Powell, D. M., & Meyer, J. P. (2004). “Side-Bet Theory and The Three-Component Model of Orga-nizational Commitment”. *Journal of Vocational Be-havior*, 65, 157–177.

- Robbins (2006). *Perilaku organisasi*, Edisi 10. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Robbins dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi* Buku cetakan ke ke 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwono, Jonathan, (2013), *Statistik Multivariat untuk riset skripsi*, Yogyakarta: Andi Offset
- Santoso, P dan Ashari, (2005), *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*, Yogyakarta: Andi Offset
- Sayğan , F. N (2011). Relationship Between Affective Commitment and organizational Silence: A Conceptual discussion International Journal of Social Sciences and Humanity Studies. VOL 3, NO 2, PP 219- 227.
- Shojaie, Samereh, ZareiMatin, Hasan & Barani, Ghasem. (2011), Analyzing the Infrastructures of Organizational Silence and Ways to Get Rid of it, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30: pp: 1731 –1735.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta Cv.
- Supriyanto, (2009), *Metodologi Riset Bisnis*, Jakarta : Indeks
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwardi, dan Joko Utomo. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Studi pada Pegawai Setda Kabupaten Pati. *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(1): pp:75-86.
- Tangirala, Subrahmaniam. Ramanujam, Rangaraj. (2008). *Employee Silence on Critical Work Issues: the Cross Level Effects of Procedural Justice Climate*. Personnel Psychology. Vol 66. P479-490.
- Tutar, H., 2007. Örgütsel Eylemsizliği Açıklama Aracı Olarak Öğrenilmiş Çaresizlik, “İş, Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 9(4): 142-161.
- Utama, Made Suyana. (2011). *Aplikasi Analisis Kuantitatif*. Edisi Kelima. Diktat Kuliah Pada Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Wei, G., Tai, L., 2010. An Empirical Study on Organizational Commitment and Turnover of IT Industry, *International Conference on E-Business and EGovernment*, 904-906.
- Zain Zahariah Modh, (2009), *The Influence of Corporate Culture on Organisational Commitment: A Study on a Malaysian Listed Company*. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*. 17.
- Zareh Matin, H., F. Taheri, and A.,. (2011). "Organizational Silence: Concepts, Causes and Implications." *Journal of Management Science*, 21, pp 77-104