

BAB 5

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan, maka simpulan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Promosi jabatan terbukti berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja, artinya semakin meningkatnya promosi jabatan juga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya di PT. Pelayaran Nasional Indonesia (PELNI) Kantor Cabang Surabaya. Dengan demikian mendukung hipotesis 1. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kesempatan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi dalam perusahaan sendiri maka akan memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya.
2. Dukungan organisasional terbukti berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi dukungan organisasional maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT. Pelayaran Nasional Indonesia (PELNI) Kantor Cabang Surabaya. Dengan demikian mendukung hipotesis 2. Hal ini dapat dilihat dari semakin memadai dan tingginya dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan maka mereka akan merasa puas dalam bekerja.

5.2. Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah peneliti kurang memperhatikan waktu dan kondisi responden ketika hendak meminta bantuan mengisi lembar kuesioner, sehingga memakan waktu yang cukup lama untuk pengumpulan data. Penelitian ini juga dibatasi hanya 2 variabel terkait saja.

5.3. Saran

5.3.1. Saran Akademis

Penelitian ini nantinya dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam melakukan penelitian yang sejenis atau sama bahkan dapat

dijadikan penelitian lebih lanjut dan bisa ditambahkan variabel yang berkaitan dengan konsep atau teori yang mendukung pengetahuan manajemen sumber daya manusia, yaitu mengenai promosi jabatan, dukungan organisasional, kepuasan kerja, lingkungan kerja, retensi karyawan, motivasi kerja, dan sebagainya.

5.3.2. Saran Praktis

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan dan simpulan dalam penelitian ini terdapat beberapa saran yang diajukan oleh peneliti agar kepuasan kerja dapat lebih ditingkatkan sebagai berikut:

1. Nilai rata-rata terendah pada pernyataan variabel promosi jabatan adalah “Mudah bagi saya untuk maju dalam perusahaan saya” dan “Promosi di perusahaan didasarkan pada kemampuan saya” dengan nilai yang sama. Sebaiknya perusahaan harus lebih memberikan kemudahan pada para karyawan untuk maju dalam perusahaan melalui program-program seperti peningkatkan kompetensi dan juga memberikan kesempatan yang sama untuk maju di perusahaan sehingga mereka dapat mengembangkan diri di perusahaan.
2. Nilai rata-rata terendah pada pernyataan variabel dukungan organisasional adalah “Perusahaan bangga dengan prestasi saya”. Sebaiknya perusahaan lebih menunjukkan rasa bangga terhadap prestasi yang dilakukan oleh karyawan mereka melalui bentuk penghargaan yang diberikan sehingga dukungan dari organisasi lebih dirasakan oleh karyawan yang membuat mereka puas terhadap pekerjaannya dan semakin memiliki prestasi yang tinggi untuk pencapaian tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (1997). *Analisis Statistik untuk Bisnis dengan Regresi, Korelasi, dan Nonparametrik*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Aranganathan, P dan Sivarethinamohan, R. (2016). A study on impact of Perceived Organizational Support (POS), job satisfaction and organizational commitment towards turnover intentions of information technology professionals at Chennai city. *International Journal of Pharmaceutical Sciences Review and Research*. 38. pp 89-96.
- Ardana, I.K., Mujiati, N.W., dan Utama, I.W.M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu,
- Ardana, I.K., Mujiati, N. W., dan Sriathi, A.A.A. (2008). *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Aristo, S. F. (2016). Pengaruh Produk, Harga, dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Woless Chips. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 1. Vol 1 No 4
- Baliartati, B. O. (2014). Pengaruh Organizational Support Terhadap Job Satisfaction Tenaga Edukatip Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Trisakti. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 35. doi:10.25105/jmpj.v9i1.1401
- Durianto, D., Sugiarto., dan Sitinjak, T. (2001). *Strategi Menaklukkan Pasar Melalui. Riset Ekuitas dan Perilaku Merek*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Faysica, M., Tewal, B., dan Walangitan, M.D. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Sulawesi Utara). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Volume 16 No. 04. pp 672-684.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, N. (2017). Pengaruh Pelaksanaan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PTPN V Pekanbaru. *JOM FISIP* Vol. 4 No. 1
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Hasibuan, M S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Istijanto, M.M. (2006). *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Luthans. (1988). *Organizational behavior*. McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangundjaya, W.H. (2012). Persepsi Dukungan Organisasi Versus Kepuasan Kerja Dan Perannya Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. *Jurnal Psikologi Undip* 11 No 2. pp 177-183
- Maula, L.A., dan Afrianty, T.W. (2017). Perceived Organizational Support dan Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Jawa timur Park 1). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 50 No. 4. 178-184
- Maulana, R.(2018). 3 Pelayaran Swasta Berpeluang Besar Jadi Operator Tol Laut. Didapat dari <https://ekonomi.bisnis.com/read/20180322/98/752869/3-pelayaran>. 22 Maret 2018, pukul 00:15 WIB.
- Megawati dan Syahna, N. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dengan persepsi dukungan organisasioanl sebagai variabel moderasi. *Jurnal Manajemen & Inovasi*, 1, vol 9. pp 35-46
- Putri, A.T. (2015). Pengaruh Promosi Dan Mutasi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kanwil II PT. Pegadaian (Persero) Pekanbaru. *Jom FEKON* Vol. 2 No. 1. pp 1-11
- Rivai, V. (2004). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi Kedua*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada,
- Robbins, S.P dan Judge T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sheaffer, dan Levi. (2017). Fears, Discrimination and Perceived Workplace Promotion. *Baltic Journal of Management*. <https://doi.org/10.1108/BJM-05-2017-0165>.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sustainability Report. (2017). *Berlayar Menembus Tantangan, Menuju Keberlanjutan*. PT Pelayaran Nasional Indonesia
- Syavardie, Y dan Zulhelmi. (2018). Pengaruh Penilaian Pencapaian Kerja, Promosi Posisi dan Kompensasi Keuangan Terhadap Kepuasan Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*. Vol 18. pp 52-60. 10.25124/jmi.v18i1.1259.

Thevanes, N., dan Saranraj, Y. (2018). The Impact of Perceived Organizational Support on Job Satisfaction of Academic Staff. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 6(2), pp 1-8. doi:10.9734/ajeba/2018/39809

Yuki, G. A., Shobaruddin, M., dan Wexley, K. N. (2005). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia*. Jakarta:PT. Bina Aksara.