

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan.

Berdasarkan dari analisis, maka disimpulkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap komitmen afektif. Dapat dikatakan semakin baik kinerja karyawan yang dimiliki karyawan, dapat menghasilkan komitmen afektif yang baik pula, begitu pula sebaliknya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap *employability*. Berdasarkan penelitian ini *employability* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu semakin baik *employability* yang dimiliki karyawan maka akan baik pula kinerja karyawan tersebut, begitu pula sebaliknya.

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang digunakan sesuai dengan tujuan hipotesis yang dilakukan dengan analisis regresi linier berganda, maka dapat ditarik simpulan:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan hipotesis pertama adalah pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan administrasi yang bekerja di perusahaan-perusahaan yang ada di Surabaya terdukung berpengaruh positif.
2. Hasil penelitian yang dilakukan, hipotesis kedua penelitian ini adalah pengaruh *employability* terhadap kinerja karyawan di perusahaan-perusahaan yang ada di Surabaya terdukung berpengaruh positif dan dapat diterima.

5.2. Saran.

Berdasarkan hasil penelitian terdapat beberapa hal yang dapat diimplikasikan dan sebagai masukan bagi pimpinan serta pihak manajemen perusahaan :

1. Pihak perusahaan-perusahaan yang ada di Surabaya dapat memberikan timbal balik atau kompensasi yang lebih pada karyawan administrasi tersebut, seperti contohnya yaitu bonus gaji tambahan, pelatihan-pelatihan berupa motivasi, dan memberikan reward sesuai dengan apa yang memang dibutuhkan oleh karyawan administrasi tersebut.
2. Perusahaan dapat menjaga lingkungan kerja dan kenyamanan dalam bekerja guna menunjang kinerja karyawan.
3. Responden penelitian yang terbatas hanya di daerah Surabaya. Di mana hasil penelitian ini kemungkinan akan berubah pada daerah lain. Selain dari pada itu jumlah sampel responden yang digunakan kecil juga tidak sepenuhnya diandalkan untuk generalisasi penelitian lebih luas.
4. Kinerja karyawan hanya ditinjau dari pengaruh aspek komitmen afektif dan *employability* semata. Padahal kinerja karyawan masih banyak aspek lain yang berpengaruh terhadap kinerja yang tidak terwakili antara lain: lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Argi, A. M., 2008, Hubungan Antara Kepercayaan Pada Atasan dan Komitmen Afektif Karyawan, *Naskah Publikasi*, Yogyakarta: Program Studi Psikologi UII Yogyakarta.
- Arisanty, D., 2007, Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja, *Skripsi Dipublikasikan*, Malang: Program Stratum-1 Universitas Brawijaya Malang.
- Camps, J., dan Rodriguez, H., 2011, Transformational Leadership, Learning, and Employability, Effects On Performance Among Faculty Members, *Personel Review*, Vol. 40, No. 4, pp. 423-442.
- Chandra, L.A., 2013, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat, *eJournal Administrasi Negara*, Vol. 1, No. 3, pp. 885-899.
- Chiang, C.F., dan Wang, Y.Y., 2012, The Effects of Transactional and Transformational Leadership on Organizational Commitment in Hotels: The Mediating Effect of Trust, *Journal Hotel Business Management*, Vol. 1, No. 1, April: pp. 1-11.
- Clarke, M., dan Patrickson, M., 2008, The New Covenant of Employability, *Employee Relation*, Vol. 30, No. 2, pp. 121-141.
- Cuyper, N. D., dan Witte, H. D., 2011, Self-Rated Employability and Organizational Commitment and Performance, *The Management Paradox*, Vol. 40, No. 2, pp. 152-172.
- Dewi, S.P., 2012, Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta, *Jurnal Nominal*, Vol. 1, No. 1, pp. 1-22.
- English, B., Morrison, D., dan Chalon, C., 2010, Moderator Effects of Organizational Tenure on The Relationship Between Psychological Climate and Affective Commitment, *Journal of Management Development*, Vol. 29, No. 4, pp. 394-408.
- Halim, S., 2014, Pengaruh *Customer Satisfaction*, *Customer Trust*, dan *Switching Barriers* Pada *Customer Retention*, di Hypermart

Supermall Pakuwon Indah Surabaya, *Skripsi Dipublikasian*, Surabaya: Program Stratum-1 Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.

- Han, S.T., Nugroho, A., Kartika, E.W., dan Kaihatu, T.S., 2012, Komitmen Afektif dalam Organisasi yang Dipengaruhi *Perceived Organizational Support* dan Kepuasan Kerja, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 14, No. 2, September : pp. 109-117.
- Handayani, A., 2010, Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Propinsi Lampung, *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Pembangunan*, Vol. 1, No. 1, Januari-Juni: pp. 84-92.
- Kuncoro, M., 2003, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta: Erlangga.
- Latief, B., 2012, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Mega Mulia Servindo di Makassar, *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 1, No. 2, Agustus : pp. 61-70.
- Lin, C.H., dan Wang, W.C., 2012, The Relationship between Affective and Continuance Organizational Commitment, *Journal of Asian Business Strategy*, Vol. 2, No. 5, Mei : pp. 89-94.
- Maltby, T., 2011, Extending Working Lives? Employability, Work Ability and Better Quality Working Lives, *Social Policy and Society*, Vol. 10, No. 3, pp. 299-308.
- Mathis, R. L., dan Jackson, J. H., 2006, *Human Resource Management*, Jakarta: Salemba Empat.
- Nabila, I., Suryoko, S., dan Listyorini, S., 2013, Pengaruh Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PJ. MURIA JAYA KUDUS, *Journal of Social and Politic*, pp. 1-8.
- Nilsson, S., dan Ellstrom, P.E., 2012, Employability and Talent Management: Challenges for HRD Practices, *European Journal of Training and Development*, Vol. 36, No. 1, pp. 26-45.

- Pramadani, A.B., dan Fajrianthi, 2012, Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan Divisi Enterprise Service (DES) Telkom Ketintang Surabaya, *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol. 1, No. 2, Juni : pp. 102-109.
- Rodwell, J.J., Kienzle, R., dan Shadur, M.A., 1998, The Relationships Among Work-Related Perceptions, Employee Attitudes, and Employee Performance: The Integral Role of Communication, *Human Resource Management*, Vol. 37, No. 3 dan 4, Fall / Winter: pp. 277-293.
- Rothwell, A., dan Arnold, J., 2007, Self-Perceived employability : development and validation of a scale, *self-perceived employability*, Vol. 36, No. 1, pp : 23-41.
- Sanusi, A., 2011, *Metodelogi Penelitian Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, A., 201, Analisis Pengaruh *Affective Commitment, Continuance Commitment, dan Normative Commitment* Terhadap Kinerja, *Skripsi Dipublikasikan*, Semarang : Program Stratum-1 Universitas Diponegoro Semarang.
- Sugiyono, 2004, *Statistik Nonparametris Untuk Penelitian*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Sukarani, 2013, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Purworejo, *Oikonomia*, Vol. 2, No. 1, pp. 18-23.
- Sutrisni, 2010, Analisis Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan, Desain Produk, Harga dan Kepercayaan Terhadap Loyalitas Pelanggan Indosat IM3 Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang, *Skripsi Dipublikasikan*, Semarang: Program Stratum-1 Universitas Diponegoro Semarang.
- Witanto, F.D., 2012, Pengaruh Faktor Motifasi Pada Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus Yayasan Peguruan Kristen Petra Kediri. <http://journal.wima.ac.id/index.php/KAMMA/article/view/323>.