

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi diketahui memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan. Artinya, ketika budaya organisasi meningkat maka akan meningkatkan komitmen organisasionalnya. Hal ini dikarenakan budaya organisasi yang baik mampu membuat karyawan merasa nyaman dan merasakan keselarasan dengan organisasinya, maka ikatan emosionalnya akan terbentuk dan akan berusaha berkontribusi lebih lagi untuk organisasinya.
2. Stres kerja diketahui memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan. Artinya, ketika stress kerja mengalami peningkatan maka hal ini justru akan membuat komitmen organisasional mengalami penurunan. Hal ini dikarenakan stres kerja yang dialami karyawan sedang tinggi akan membuat karyawan merasa sulit untuk memiliki hubungan yang erat dengan organisasinya, stres akan menimbulkan rasa ketidaknyamanan yang mendorong karyawan untuk tidak loyal pada organisasinya.
3. Budaya organisasi diketahui memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, ketika budaya organisasi mengalami peningkatan maka akan meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini dikarenakan karyawan dan organisasi ini memiliki keselarasan tujuan, maka karyawan tidak ragu lagi ketika bekerja dan dapat bekerja secara maksimal untuk organisasinya atau perusahaannya.
4. Stres kerja diketahui memiliki pengaruh berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, ketika stres kerja mengalami peningkatan maka hal ini justru akan membuat kinerja karyawannya mengalami penurunan. Hal ini dikarenakan stres kerja tinggi akan membuat karyawan merasakan gangguan

fisik maupun psikologis yang akan berdampak pada ketidakmampuan untuk menjalankan tugasnya dengan maksimal, atau bahkan tidak dapat mengerjakan tugasnya dengan benar.

5. Komitmen organisasional diketahui memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, ketika komitmen organisasional mengalami peningkatan maka akan meningkatkan juga kinerja karyawannya. Hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki ikatan emosional yang sangat baik pada perusahaan, merasakan senang jika menghabiskan waktu karirnya di perusahaan tersebut, menganggap perusahaan tersebut telah berjasa bagi mereka, maka mereka akan melakukan yang terbaik untuk perusahaannya dengan berkinerja dan berkontribusi yang tinggi.

1.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian kali ini maka dapat memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Berkaitan dengan budaya organisasi pada karyawan PT Jawa Pos Surabaya, hal yang perlu di perbaiki lagi adalah tidak menekan orang lain atau pihak lain ketika memiliki perbedaan pendapat. Hal ini perlu diperhatikan perusahaan untuk menghimbau karyawannya lebih terbuka dan menghargai pendapat yang berbeda-beda, dan mencari jalan tengah yang terbaik dan tepat.
2. Berkaitan dengan stres kerja pada karyawan PT Jawa Pos Surabaya, untuk perlu diperhatikan lagi, karena stres kerja pada penelitian ini berpengaruh negatif. Terlebih pada masalah karyawan yang merasa kurang cocok pada penempatan kerjanya, karyawan merasa lebih baik jika dia ditempatkan di bidang atau divisi yang lain. Hal ini perlu di pertimbangkan dengan cara memberikan kesempatan karyawannya untuk rotasi sehingga karyawan dapat menemukan kecocokan ketika bekerja. Selain itu, ketika melakukan perekrutan karyawan, seleksi harus benar-benar di pertimbangkan dengan baik dan menempatkan karyawannya dengan tepat.

3. Berkaitan dengan komitmen organisasional pada karyawan PT Jawa Pos Surabaya, hal yang harus diperbaiki adalah kepercayaan untuk loyal kepada perusahaan. Hal ini menjadi penting dan diperhatikan, jika karyawan tidak loyal pada perusahaan maka karyawan akan menjalankan tugas tidak sesuai dengan apa yang ditetapkan perusahaan (dalam artian bekerja semaunya sendiri) atau bahkan dengan mudah berpindah ke perusahaan lain. Perusahaan bisa menerapkan penilaian yang efektif. Penilaian yang efektif ini merupakan penilaian yang adil dan sebenar-benarnya, sehingga karyawan yang telah berusaha memberikan terbaik dan dinilai sepadan dengan hal tersebut, maka karyawan merasa dihargai dan akan timbul rasa loyal.
4. Berkaitan dengan kinerja karyawan pada PT Jawa Pos Surabaya, hal yang perlu diperhatikan adalah kreativitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Perusahaan dapat memberikan kebebasan lagi untuk karyawannya dalam mengerjakan tugas, dengan diberinya kebebasan maka kreativitas tersebut muncul.
5. Ditujukan untuk penelitian selanjutnya, selain budaya organisasi, stres kerja dan komitmen organisasional, dapat juga memperhatikan variabel-variabel lainnya seperti lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan. Karena masih terdapat banyak variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang belum diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., Hartono. (2015). *Partial least square (PLS)*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Adan Gok, O., Akgunduz, Y., & Alkan, C. (2017). The effects of job stress and perceived organizational support on turnover intentions of hotel employees. *Journal of Tourismology*, 3(2), 23–32.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja , beban kerja , dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt . Fif group manado. *Jurnal EMBA*, 7(3), 2811–2820.
- Batur, O., & Nart, S. (2014). The relation between work-family conflict, job stress, organizational commitment and job performance: A study on turkish primary teachers. *European Journal of Research on Education*, 2(2), 72–72.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Fachrudin, N. M. H., Arso, S. P., Farmasari, E. Y., & Sariatmi, A. (2017). Analisis hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasional perawat rawat inap di rumah sakit islam sultan agung semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(4), 95–101.
- Griffin, R. W. (2004). *Manajemen* (7, jilid 1 ed.). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Iresa, A. R., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2015). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan (studi pada karyawan pt. telekomunikasi indonesia, tbk witel malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 23(1), 1–10.
- Joseph F. Hair, J., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2016). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). SAGE Publications.
- Kosasih, Y. S., & Sutanto, E. M. (2014). Pengaruh budaya dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Agora*, 2(1).
- Metria, K., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasional dan kinerja pegawai. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(9), 2117–2146.
- Putrana, Y., Fathoni, A., & Warsa, M. M. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior dalam meningkatkan kinerja karyawan pada pt. gelora persada mediatama semarang. *Journal Of Management*, 2(2).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi* (16th ed.). Jakarta: Salemba Empat.

- Silvia, C., & Yuniawan, A. (2017). Analisis pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap komitmen organisasi melalui stres kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan pt. telekomunikasi indonesia, tbk. witel semarang). *diponegoro journal of management*, 6(4), 1–15.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan r&d*. Bandung: PT Alfabeta.
- Taurisa, C. M., & 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.
- Umar, H. (2019). *Metode riset manajemen perusahaan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Makasar: Nas Media Pustaka.