

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di UD. Teguh Karya dan UD. Niagara, sehingga hipotesis 1 diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa, komitmen organisasional dapat meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan Garment di Surabaya.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di UD. Teguh Karya dan UD. Niagara, sehingga hipotesis 2 diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan Garment di Surabaya.

5.2 Saran

Saran yang dapat diberikan untuk peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:

5.2.1 Saran Akademis

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang MSDM, khususnya komitmen organisasional, motivasi dan kinerja karyawan pada perusahaan. Penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya, dan diharapkan supaya meneliti variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

5.2.2 Saran Praktis

1. Pada variabel komitmen organisasional, nilai rata-rata jawaban responden yang terendah terdapat pada pernyataan “Saya akan merasa sangat berbahagia

menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini”. Berdasarkan jawaban responden tersebut maka disarankan sebaiknya UD. Teguh Karya dan UD. Niagara dapat . menciptakan rasa bahagia untuk karyawannya agar karyawan merasa bahagia dan memilih setia terhadap perusahaan dan memberikan kinerja terbaik mereka

2. Pada variabel motivasi, nilai rata-rata jawaban responden yang terendah terdapat pada pernyataan “Saya lebih bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik dan lebih maksimal”. Berdasarkan jawaban responden tersebut maka disarankan sebaiknya UD. Teguh Karya dan UD. Niagara dapat memberikan motivasi seperti *reward* atas apa yang sudah dikerjakan karyawan agar karyawan juga lebih bersemangat untuk bekerja lebih baik dan lebih maksimal untuk perusahaan.
3. Pada variabel kinerja karyawan, nilai rata-rata jawaban responden yang terendah terdapat pada pernyataan “Saya mendapatkan pelatihan dan pendidikan dari perusahaan”. Berdasarkan jawaban responden tersebut maka disarankan sebaiknya UD. Teguh Karya dan UD. Niagara memberikan pelatihan dan memberikan pendidikan kepada setiap karyawannya sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya untuk perusahaan.

5.3 Keterbatasan

Keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel yaitu komitmen organisasional dan motivasi, sedangkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.
3. Penelitian ini hanya mengambil sampel sebanyak 100 responden sehingga tidak mampu menggeneralisasi hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrivianto Okto P, Swasto Bambang dan Utami Hamidah.(2014). “Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 7 No.2
- Anggapradja, I. T., and Wijaya, R.(2017). Effect Of Commitment Organization , Organizational Culture , And Motivation To Performance Of Employees. *Journal of Human Resource* 74(1), 74–80.
- Az, H. (2017). Arabian Journal of Business and Relationship between Organizational Commitment and Employee ’ s Performance Evidence from Banking Sector of Lahore ,7(2). *Journal of Management*.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Sumber Daya Manusia*. Jakarta Prenada Media Grup.
- Camilleri, E., and Heijden, B. I. J. M. Van Der.(2015). Organizational Commitment , Public Service Motivation , and Performance Within the Public Sector . *Journal of Human Resources* (Vol. 9576).
- Cherrington, D. J. (1994). Organizational behavior: The management of individual and organizational performance. *Simon of Schulter inc*.
- Cucu Ciuhan, G., and Guita Alexandru, I.(2014). Organizational Culture Versus Work Motivation for the Academic Staff in a Public University. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. pp 448-453
- Darmadi Durianto, Sugiarto dan Tony Sitinjak.(2004).*Strategi Menaklukan Pasar melalui Riset. Ekuisitas dan Prilaku Merek*, Jakarta: Gramedia.
- Darmawan, D. (2013). Sistem Informasi Manajemen. Bandung: Rosda.
- Dewi dan Wibawa. (2016). Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank BPD Bali. Bali. *E-Journal Management Unud*, Vol .5 No 12

- Eliyana Anis and Muzakki Syamsul Ma'arif. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *Journal of Management and Business Economics*.
- Fahmi,Irham. (2016). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Griffin, Ricky. W. (2004). *Manajemen Jilid 2*. Edisi ketujuh .Jakarta : Erlangga
- Ghozali, Imam. (2011). “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2012. “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS”. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. (2018) . Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hameed, A., and Waheed, A. (2011). Employee development and its affect on employee performance a conceptual framework. *International journal of business and social science.*, 2(13), 224 -230
- Hasan (2002). *Pokok – Pokok Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Hettiarachchi, H. A. H., and Jayanata, S. M. D. Y. (2014). The effect of employer work related attitudes on employee job performance: A study of tertiary and vocational education sector in Sri Lanka. *Journal of Business and Management*, 16(4), 74–83.
- Hidayah Tamriatin and Tobing Diana. (2018). The Influence of Job Satisfaction, Motivation, and Organizational Commitment to Employee Performance.*International Journal of Scientific & Technology Research*. Vol 7
- Jewell, L. N. & Siegall, M. (1998). Psikologi industri/organisasi modern: Psikologi terapan untuk memecahkan berbagai masalah di tempat kerja, perusahaan, industri dan organisasi . *Journal of Management*. Jakarta: Arcan.
- Kadarisman.(2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Kiswari, Y.,dkk.,(2016),“Pengaruh Kepuasan Kerja, Persepsi dan Komitmen Organisasi Pegawai Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi

- Kasus Pada PT. Berkah Ilahi di Kota Semarang)”, *Jurnal Manajemen*. Volume 2, No 2
- Mahajaya dan Subudi. (2016). Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai inspektorat kabupaten Bandung. Bandung. *E-Journal Management Ubud*, Vol .5 No 11
- Pranita Ferum. (2017). Influence of Motivation and Organizational Commitment on Work Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Management*.
- Robbins, Stephen., Judge., Timothy., Odendaal A., Roodt G. (2009). *Organisational Behaviour in Southern Africa, 2nd edition*. Pearson Education South Africa.
- Robbins, Stephen P. and Judge, Timothy A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sagala. (2018). *Pendekatan & Model Kepemimpinan*. Prenada Media.
- Sarwono dan Salim. (2016). *Prosedur - Prosedur Populer Statistik Untuk Analisis Data Riset Skripsi*. Bandung : Gava Media
- Saraswati Dwi Sartika.(2019). “Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi di RSAU Dr. Siswanto Lanud Adi Soemarmo”. *Jurnal Manajemen Bisnis*. 17-18.
- Satyawan dan Netra. (2017). Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior. Bali : *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 7 : 3651-3682
- Shahab,M.A., and Nisa,I.(2014). The influence of leadership and work attitudes toward job satisfaction and performance of employee. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 2(5), 69–77
- Simanjuntak, P. J.(2011). *Manajemen dan Evaluasi Kerja* (3rd edition). Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi.
- S.P,Hasibuan, Malayu. (2013) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sriekaningsih, A., and Setyadi, P. D. F (2015). The Effect of Competence and Motivation and Cultural Organization towards Organizational

Commitment and Performance on State University Lecturers in East Kalimantan Indonesia. *Journal of Management*, 7(17), 208–220

Tania dan Sutanto.2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI KNIFE di Surabaya, Agora, Vol 1, No 3.

Umar. (2002). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama

Walliman. (2011). *Research Method*. New York : Routledge

Wan Fauziah, W.Y., & Tan, S.K. (2013). Generation Differences in work Motivation : From Developing Country Persepctive. *Journal of Economy, Management and sosial Sciences* 2 (4)

Wibowo.(2016). *Manajemen Kinerja PT*. Raja Grafindo Perseda, Jakarta.

Yusuf. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta : Kencana