

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan serta melalui kepuasan kerja pada PT Trustlog Total Solusindo Surabaya, dengan sampel penelitian seluruh karyawan yang berjumlah 40 orang dan dengan menggunakan uji *path analysis*, berikut kesimpulannya :

1. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan *path analysis*, hipotesis satu yang menyatakan jika variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. hasil hipotesis dapat dilihat melalui hasil probability (0,013) berdasarkan nilai P value (nilai signifikansi) $< 0,05$ ($0,013 < 0,05$), serta memiliki nilai koefisien pengaruh langsung sebesar 0,275.
2. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan *path analysis*, hipotesis kedua yang menyatakan jika variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja diterima. hasil hipotesis dapat dilihat melalui hasil probability (0,013) berdasarkan nilai P value (nilai signifikansi) $< 0,05$ ($0,013 < 0,05$), serta memiliki nilai koefisien pengaruh langsung sebesar 0,391.
3. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan *path analysis*, hipotesis ketiga yang menyatakan jika variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. hasil

hipotesis dapat dilihat melalui hasil probability (0,000) berdasarkan nilai P value (nilai signifikansi) $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), serta memiliki nilai koefisien pengaruh langsung sebesar 0,661.

4. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan *path analysis*, hipotesis keempat yang menyatakan jika kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, ditolak. Hasil analisis variabel komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 0,275 (27,5%), sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar 0,258 (25,8%), sehingga disini dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung $>$ pengaruh tidak langsung. Jika pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung, dapat dinyatakan jika variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

5.2. Keterbatasan Penelitian

1. penelitian ini menggunakan studi kasus pada perusahaan yang masih berkembang dengan memiliki total populasi karyawan yang tidak terlalu besar yaitu 40 karyawan saja.
2. Penelitian ini hanya menggunakan satu variabel X yaitu komitmen organisasi saja.

5.3. Saran

A. Bagi PT Trustlog Total Solusindo

Dalam rangka meningkatkan pertumbuhan komitmen organisasi yang menyeluruh terhadap semua karyawannya guna mempertahankan kepuasan kerja dan kinerja karyawannya, sebaiknya PT Trustlog Total Solusindo Surabaya perlu memperhatikan beberapa item hasil yang telah diuji dalam penelitian ini. Semakin baik karyawan yang memegang teguh komitmen organisasi di tempatnya bekerja maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tersebut. Dalam penelitian ini meskipun memiliki hasil yang baik pihak PT Trustlog Total Solusindo Surabaya juga harus tetap mempertahankan dan terus meningkatkan komitmen organisasi di dalam perusahaannya.

B. Bagi peneliti selanjutnya

1. Sebaiknya untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel *independent* yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan contohnya seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan sebagainya.
2. Sebaiknya untuk peneliti selanjutnya juga dapat menambahkan variabel yang lebih cocok untuk dijadikan variabel *intervening*, dikarenakan dalam penelitian ini, variabel kepuasan kerja ternyata kurang cocok dijadikan variabel *intervening* untuk memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Contohnya salah satu variabel *intervening* yang dapat digunakan adalah disiplin kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Arik, N. W. (2022). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa Ketewel di Gianyar. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 211–219.
- Astuti, W. (2021). The Relationship Between Work Motivation, Job Satisfaction, And Employee Performance: The Moderating Role Of Psychology Capital And The Mediating Role Of Organizational Commitment. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 14 (4), 102–128.
- Cahyoseputro, W., Juliawati, L. T., & Rokhaminawanti, E. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Pimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Hotel Intercontinental Midplaza Jakarta. *Sebatik*, 25(2), 537–544. <https://doi.org/10.46984/sebatik.v25i2.1468>
- Commer Soc Sci, P. J., & Sait Dinc, M. (2017). Organizational Commitment Components and Job Performance: Mediating Role of Job Satisfaction. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 11(3), 773–789.
- Dedi, A. K. H. &, & Rahadi, R. (2021). Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19 Adi Krisnanto Hartono (1) Dedi Rianto Rahadi (2). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(1), 16–21. <http://journal.undiknas.ac.id/index.php/magister-manajemen/>
- Malik, Waqas Umer; Javed, Muqaddas; Hassan, S. T. (2017). Influence of transformational leadership components on job satisfaction and organizational commitment. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 11(1), 147–166. <https://doi.org/10.38115/asgba.2017.14.5.153>
- Megawati, M., Hamdat, A., & Aida, N. (2022). Examining Linkage Leadership Style, Employee Commitment, Work Motivation, Work Climate on Satisfaction and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 01–14. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.86>
- Parlindungan, R., Farisi, S., & Nurhayati, N. (2021). Peningkatan Kinerja Pegawai: Peran Kepemimpinan Transformal, Pengawasan Dan Kepuasan Kerja. *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 677–689.
- Putri Primawanti, E., & Ali, H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) for Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267–285. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.818>
- Rahmadhan Harapan. (2020). Analisa Kepuasan Kerja Karyawan Di Cv. Rezeki Medan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 8(2), 97–102.

Sudirjo, F., & Kristanto, T. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Rumah Sakit PT. VALE Soroaka, Sukawesi Selatan). *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 4 (2), 1–16.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Haryono, A. T., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan PT. Fumira Semarang). *Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang*, 02(02), 1–11.

Syarifah Ida Farida, Iskandar Zulkarnaen, A. H. (2022). The Influence of Leadership, Organizational Climate, and Work Motivation on Employee's Performance. *Interdisciplinary Social Studies*, 1(12), 163–175. <https://doi.org/10.55324/iss.v1i12.285>

Wahjudi Utomo Mahdjub, P. B. S. & S. R. (2022). Pengaruhbudaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan GayaKepemimpinanterhadapkinerjakaryawandipt. Trustlog Total Solusindo. *Eqien- Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 323–330.

Wilson, Bangun. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.

Zulkifl, Z., Sandrayati, S., & Ariani, N. (2021). Pengaruh Kompetensi Aparatur Desa, Sistem Pengendalian Internal Dan Komitmen Organisasi Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa Di Kecamatan Muara Enim Kabupaten Muara Enim. *JEMBATAN (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing, Dan Akuntansi)*, 6(1), 26–38. <https://doi.org/10.54077/jembatan.v6i1.55>