

## **BAB 5**

### **SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil uji, analisis dan pembahasan yang dijelaskan di bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja wartawan di beberapa perusahaan media di Surabaya. Dengan demikian H1 (Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja) diterima.
2. Stres kerja berpengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja wartawan di beberapa perusahaan media di Surabaya. Dengan demikian H2 (Pengaruh stres kerja terhadap kinerja) diterima.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja wartawan di beberapa perusahaan media di Surabaya. Dengan demikian H3 (Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja) diterima.

#### **5.2 Saran**

##### **5.2.1 Saran Akademis**

1. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan variabel selain komitmen organisasional, stres kerja, dan lingkungan kerja, sebagai contoh, kepuasan kerja, kompensasi, niat keluar, budaya organisasi, motivasi, kepemimpinan dan komunikasi yang dapat mempengaruhi kinerja pada wartawan di beberapa perusahaan media di Surabaya. Terlebih lagi disarankan memenuhi data yang terbaru agar mampu memberikan nilai yang lebih tinggi dan memberikan gambaran yang lebih luas lagi dengan adanya pengaruh–pengaruh terhadap variabel kinerja tersebut.

## 5.2.2 Saran Praktis

### 1. Komitmen organisasional

Pada hasil uji yang sudah dilakukan, rata-rata jawaban responden yang paling rendah adalah indikator tentang mengenai “Hingga saat ini saya merasa terkait secara emosional dengan tempat saya bekerja.” Dan berpengaruh positif, dari hasil ini dapat dilihat bahwa pengaruh komitmen organisasional juga berpengaruh pada perasaan emosional yang tertuju pada rasa memiliki didalam perusahaan, hal ini harus dibangun dengan baik sehingga komitmen organisasional bukanlah sekedar cita-cita belaka melainkan hal yang harus dipupuk secara individu dengan merujuk pada cita-cita bersama di perusahaan media terkait. Perusahaan hendaknya rutin melaksanakan aktivitas bersama dengan karyawan mereka termasuk dengan para wartawan, dengan begitu wartawan akan merasa secara emosional memiliki rasa keterlibatan dan komitmen untuk tetap bekerja di perusahaan media terkait. Perusahaan juga dapat melaksanakan jenjang karir terhadap wartawan secara berkala dan sistematis agar wartawan merasa bahwa profesi yang dekat dengan segala macam resiko ini diperhatikan dengan baik oleh perusahaan. Maka dapat disimpulkan bahwa wartawan yang memiliki komitmen secara emosional akan menjunjung komitmen organisasional di perusahaannya, bekerja dengan baik dan tidak kenal lelah dalam bekerja serta rasa memiliki akan perusahaan tempat mereka bekerja.

### 2. Stres kerja

Pada hasil uji yang sudah dilakukan, rata-rata jawaban responden yang paling tinggi adalah indikator tentang “Pekerjaan saya sering menuntut saya membuat keputusan secara terus menerus.” dan berpengaruh positif. Dari permasalahan tersebut bisa disimpulkan dengan bobot pekerjaan wartawan yang begitu tidak mengenal waktu dan secara terus menerus harus mencari berita dan informasi membuat wartawan harus dengan cepat dan secara terus menerus mengambil keputusan, baik dilapangan maupun di

dalam kantor. Dari fenomena ini perusahaan disarankan untuk bisa menjalin komunikasi yang baik dengan para wartawan agar wartawan dalam mengambil keputusan tidak ragu dan berdampak pada pemikiran yang terlalu mendalam terhadap keputusan yang mereka ambil. Perusahaan juga dapat secara berkala melakukan kegiatan berlibur dan mengajak karyawannya khususnya wartawan untuk meliput kegiatan seputar liburan. Namun, wartawan sendiri bisa belajar dari pengalaman bekerjanya sehingga keputusan yang diambil benar-benar baik baginya dan bagi perusahaan, faktor ini sebenarnya bisa mempengaruhi kinerja yang tidak baik, tapi dengan pendekatan yang tepat, masalah ini seharusnya bisa ditangani dengan baik.

### **3. Lingkungan Kerja**

Pada hasil uji yang sudah dilakukan, rata-rata jawaban responden yang paling rendah adalah indikator tentang “Saya memiliki hubungan koordinasi yang baik dengan rekan kerja saya.” dan berpengaruh positif. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa dukungan dari lingkungan pekerjaan berdampak pada kinerja yang dilakukan oleh wartawan, terlepas dari pengetahuan dan pengalamannya sebagai wartawan atau jurnalis, peralatan yang baik dapat mendukung kinerja berhasil dengan baik termasuk rekan kerja yang dihadapi. Lingkungan yang baik dan dukungan rekan kerja yang baik dapat mendukung wartawan bekerja dengan baik dan bersemangat, hal ini haruslah sangat didukung oleh perusahaan, faktor pendukung inilah yang membuat wartawan semakin yakin untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Lingkungan kerja dengan hubungan antar anggota yang baik merupakan harapan yang harus dicapai oleh perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung, A., & Kartika, S. (2016). Kinerja Pegawai FEB Anak Agung Inten Damaryanthi P. S 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Dinamika kerja organisasi di seluruh dunia telah bergeser dari bekerja secara individual menjadi bekerja secara tim ( work teams ). *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2), 790–820.
- Akbar, A., Musadieg, M. Al, Mukzam, M. D., & Administrasi, F. I. (2017). Studi pada Karyawan PT PELINDO Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 47(2).
- Amin, B., Halim, A., & Majid, A. (2017). *Akademia Baru Journal of Advanced Research*; in Social A study relationship work environment and employee performance on manufacturing sector in Penang , Malaysia *Akademia Baru*. 1(1), 16–22. <https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2014.08.022>
- Blumberg, M. &. (1982). The Missing Opportunity in Organizational Research: Some Implications for a Theory of Work Performance. *Academy of Management Review*, Vol. 7, 560-569.
- Bokhori Md Amin, A. H. (2017). A study relationship work environment and employee performance on manufacturing sector in Penang, Malaysia . *Journal of Advanced Research in Social and Behavioural Sciences* 8, Issue 1, 16-22.
- Chao, M. C., Jou, R. C., Liao, C. C., & Kuo, C. W. (2015). Workplace stress, job satisfaction, job performance, and turnover intention of health care workers in rural Taiwan. *Asia-Pacific Journal of Public Health*, 27(2), NP1827–NP1836. <https://doi.org/10.1177/1010539513506604>
- Chandrasekar, K. (2011). "Workplace environment and its impact on organisational performance in public sector organisations.". *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems* 1, no. 1, 1-19.
- Delfgaauw, J. a. (2010). "Managerial talent, motivation, and self-selection into public management.". *Journal of Public Economics* 94, no. 9, 654-660.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS* 23. Semarang.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* 25. Semarang.
- Greenberg., B. &. (1997). *Behavior in Organization Understanding and Managing The Human Side of Work* 6th edition. USA: Prentice Hall.

- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan kelimabelas.
- Halimah, T., Fathoni, A., & Minarsih, M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Galael Supermarket (Studi Kasus pada Galael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2), 1–16.
- Kaur, G. (2015). "Perception of bank employees' towards working environment of selected Indian universal banks". *International Journal of Bank Marketing Vol. 33 Iss 1*, 58 - 77.
- Kaur, G. (2015). Perception of bank employees' towards working environment of selected Indian universal banks. *International Journal of Bank Marketing Vol. 33 Iss 1*, 58-77.
- Kinicki, K. d. (2014). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Koesmono, H. T. (2007). Pengaruh Kepemimpinan dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.9 No 1*, 30-40.
- Larry J. Williams, S. E. (1991). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal of Management Vol. 17, No. 3*, 601-617.
- Liputan 6. (2018). <https://www.liputan6.com/lifestyle/read/3227370/8-pekerjaan-di-indonesia-dengan-level-stres-tinggi>.
- Massie, R. N., Areros, W. A., Rumawas, W., Ilmu, J., Program, A., & Bisnis, S. A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis, 6(2)*, 41.
- Moehariono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Raja Grafindo Persada. Jakarta .
- Mondy, R. W. (2010). *Human resource management* 11th ed. Pearson.
- Pitt, Sm. and. (2015). 10 Article Information : *Facilities, 33(11/12)*, 736–751. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/MIP-05-2017-0088>
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. (2001). *Manajemen perkantoran modern*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, U. (2016). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis Edisi 4 Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.

Sekaran, U. (2016). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis Edisi 4 Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (p. 277).