

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat dikemukakan kesimpulan penelitian ini sebagai berikut :

1. Kelelahan kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional pada petugas pemadam kebakaran kota Padang.
2. Beban kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pada petugas pemadam kebakaran kota Padang.
3. Persepsi dukungan organisasional berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional pada petugas pemadam kebakaran kota Padang

#### **5.2 Implikasi penelitian**

Hasil penelitian ini memiliki implikasi terhadap petugas pemadam kebakaran Kota Padang, sebagai pertimbangan pengambilan keputusan untuk manajemen dalam komitmen petugas pemadam kebakaran Padang memiliki komitmen organisasional yang tinggi, kelelahan kerja yang cukup tinggi, beban kerja yang sangat tinggi, dan dukungan organisasional yang cukup baik. Hasil penelitian ini berimplikasi langsung dalam meningkatkan komitmen terhadap petugas pemadam kebakaran Kota Padang dengan mengikuti faktor-faktor yang ada pada masing-masing variabel yaitu kelelahan kerja, beban kerja, persepsi dukungan organisasional.

### **5.3 Saran-saran**

Berdasarkan dari Hasil Analisis Penelitian serta hal-hal yang berkaitan dengan keterbatasan penelitian ini, maka saran yang disampaikan penulis untuk peneliti dan pembaca selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Peneliti yang akan datang dapat mereplikasi model penelitian ini dengan variabel dan responden yang berbeda.
2. Penelitian berikutnya juga dapat mengembangkan model penelitian ini dengan mempertimbangkan atau menambahkan variabel lain yang mempengaruhi Komitmen organisasional

## DAFTAR PUSTAKA

- A Charmiati, P. G. H., & Surya, I. B. K. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1784. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i03.p22>
- Anjani, P. D. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PT. Pos Indonesia Tegal (Doctoral dissertation, Universitas Pancasakti Tegal).
- Aranya, N, and K. Ferris (1984), "A ReExamination of Accountants Organizational-Professional Conflict." *The Accounting Review* (January): 1-15
- Arifin, Muhammad Zainal (2019) Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi Kasus Pada PT Pegadaian Kantor Wilayah IX Jakarta 2). S1 thesis, Universitas Mercu Buana Jakarta.
- Aryaningtyas, A. T., & Suharti, L. (2013). Beban kerja Sebagai Pemediasi Pengaruh Kepribadian Proaktif Dan Persepsi Dukungan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 15(1), 23–32. <https://doi.org/10.9744/jmk.15.1.23-32>
- ASKAT, A. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Terhadap Komitmen Organisasional dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating (Doctoral dissertation, Universitas Pembangunan Nasional" Veteran" Yogyakarta).
- Badjuri, A. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi sebagai variabel intervening ( Studi pada KAP di Jawa Tengah dan DIY ). *Kajian Akuntansi*, 1(2), 117–132.
- Bodroastuti, T., & Tirtono, T. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Solusi*, 17(2). <https://doi.org/10.26623/v17i2.1463>
- Candra, A., Wekadigunawan, C. S. P., & Hilmy, R. (2022). Motivasi Dan Beban Kerja Sebagai Penentu Kinerja Karyawan Di Rsia Selaras Cikupa. *Jurnal*

*Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 8(1), 18–25.  
<https://doi.org/10.7454/arsi.v8i1.4134>

Diputra, P. K. C. O. I., Landra, N., & Puspitawati, M. D. N. (2021). Pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap Turnover Intention Pada KSU Swadana Giri Kusuma Di Desa Pengotan Bali. *Economy and Business*, 2, 545–555.

Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565–573. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.565>

Fatmawati, F. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Tenaga Pemasar Mikro Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Praya). *Jmm Unram-Master of Management Journal*, 6(1).

Hasanah, M., & Miftahuddin, M. (2018). Uji Validitas Konstruk Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Dengan Metode Confirmatory Factor Analysis (CFA). *Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia (JP3I)*, 5(1). <https://doi.org/10.15408/jp3i.v5i1.9240>

Hera, Rasyidin, & Hasmin. (2016). Pengaruh Konflik Peran Ganda , Beban Kerja Dan Perawat Wanita. *Jurnal Mirai Management*, 1(September), 119–135.

Herachwati, N., Sulistiawan, J., Alfrdaus, Z., & Mario Gonzales, B. N. (2018). The effects of perceived organizational support and social comparison on work attitudes. *Problems and Perspectives in Management*, 16(1), 12–21. [https://doi.org/10.21511/ppm.16\(1\).2018.02](https://doi.org/10.21511/ppm.16(1).2018.02)

Indrawati, & Nufus, K. (2018). Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Tenaga Kerja Bagian Kandang Di Pt Charoen Pokphand Jaya Farm 3 Kecamatan Kuok. *Jurnal Ners*, 2(1), 56–71.

Ismainar. (2015). Manajemen Unit Kerja. Yogyakarta: Deepublish

Ismawati, Iis, Prof. Dr. Ir. Irham, M.Sc 2008 | Tesis | S2 M

- Kumar, P., & Pati, S. P. (2015). Employee Engagement : Role of Self-efficacy , Organizational Support & Supervisor Support. *Indian Journal of Industrial Relations*, 46(1), 126–137.
- Kurniasari, R., & Izzati, U. A. (2013). HUBUNGAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS KESEHATAN PROVINSI JAWA TIMUR Rina Kurniasari Umi Anugerah Izzati Abstrak. *Character*, 02(1), 1–7.
- Maharja, R. (2015). Analisis tingkat kelelahan kerja berdasarkan beban kerja fisik perawat di instalasi rawat inap rsu haji surabaya. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 4(1), 93-102.
- Malik, M. M., Sumardjo, M., & Fadila, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Millenial di Kecamatan Cileungsi Selama Masa Pandemi Covid-19. *Business Management, Economic, and Accounting National Seminar*, 2, 287–297.
- Metria, K., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 9, 2117. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i09.p02>
- Mowday, R.T., Porter, L.W., and Steers, R.M. 1982, *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York : Academic Press, San Diego, California.
- Nataria, O., Dedi, S., & Sabarofek, M. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disperindagkop Dan Umkm Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 67. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v1i1.5>
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3370–3397. <file:///C:/Users/USER1/Downloads/29949-85-60A208-1-10-20170608.pdf>
- Pawestri, T. S., & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Keterlibatan Karyawan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bagian Produksi Bulu Mata Palsu Pt. Cosmoprof Indokarya Di

- Kabupaten Banjarnegara. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 80.  
<https://doi.org/10.14710/jab.v6i2.19394>
- Prasetyo, A. D., & Indartono, S. (2016). Hubungan antara komitmen, keselamatan kerja dan kinerja karyawan PT. BEHAESTEX Bagian Produksi Cabang Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(3), 83–94.  
<https://doi.org/10.21831/jim.v11i3.11784>
- Psikologi Industri dan Organisasi (Konsep dan Implementasi). (2022). (n.p.): Media Sains Indonesia.
- Zaki, H., & Marzolina, M. (2016). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 8(3).
- Puryana, P. P., & Shidiqy, M. W. A. (2022). Faktor-faktor Pembentuk Komitmen Organisasi. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681(4), 559–566. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i4.407>
- RAHAYU, C., & Novrikasari, N. (2022). Hubungan aktivitas fisik dengan kelelahan kerja pada kurir pengantar barang di PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang Kota Palembang Tahun 2022 (Doctoral dissertation, Sriwijaya University).
- Ramanto, A., & Sitio, V. S. S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pt. Carefastindo Di Jakarta. ... *Manajemen*, 2(3), 198–208.  
<https://jom.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimen/article/view/93>
- Ramdhani, G. F., & Ratnasawitri, D. (2017). Hubungan Antara Dukungan Organisasi Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Pt. X Di Bogor. *Empati*, 6(1), 199–205.
- Robbins, S. P. & J. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27..
- San, S. J. B. I. A. (2021). Sumber Daya Manusia Pada Kantor Dinas Dikota. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(2), 51–56.

- Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. (2001). The Five-Factor Model of Personality and Career Success. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 1–21. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1757>
- SURIYAWAN, K. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Job Burnout Terhadap Kinerja Tenaga Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) Di Dinas Sosial Kota Pontianak Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen Update*, 10(3).
- Syamsu, N. N., Soelton, M., Nanda, A., Putra, R. L., & Pebriani, P. (2019). Bagaimanakah Konflik Peran Dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.22441/jimb.v5i1.5621>
- Syarief, F. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Theresia Waileruny, H. (2014). Perceived Organizational Support, Job Satisfaction Dan Organizational Citizenship Behavior Pada PT. Bank Maluku Cabang Utama Kota Ambon. *Agora*, 2(2), 1–9.
- Toqwy, E., & Edward, E. (2021). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Keorganisasian Karyawan Tribun Jambi (Kompas Gramedia Grup). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 10(01), 63–75. <https://doi.org/10.22437/jmk.v10i01.12520>
- Wahyunianti Dahri, N., & Aqil, M. (2018). Budaya Organisasional, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Perilaku Inovatif. *JBTI: Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 9(2), 191–199. <https://doi.org/10.18196/bti.92109>
- Widayanti, K. S., & Sariyathi, N. K. (2016). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam merealisasikan tujuan perusahaan . Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas ( Salangka. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 7022–7049.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). Komitmen organisasi. Nas Media Pustaka. (ini yang google book mardiana dkk 2018