

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pengujian dan pembahasan mengenai pengaruh *Trust*, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Organisasi melalui *Relational Capital* yang telah dilakukan pada karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Kota Probolinggo, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Trust* terbukti berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi di PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Kota Probolinggo. Hal ini sesuai dengan hasil uji yang menunjukkan bahwa nilai probabilitas (*P-Value*) kurang dari 0,05 (nilai signifikan) yaitu 0,011, yang artinya hipotesis pertama diterima. Hal ini menunjukkan *Trust* memiliki kontribusi terhadap Kinerja Organisasi di PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Kota Probolinggo. *Trust* dapat meningkatkan kinerja organisasi apabila perusahaan mampu meningkatkan tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
2. Budaya Organisasi terbukti berpengaruh negatif terhadap Kinerja Organisasi di PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Kota Probolinggo. Hal ini sesuai dengan hasil uji yang menunjukkan bahwa nilai probabilitas (*P-Value*) kurang dari 0,05 (nilai signifikan) yaitu 0,046, yang artinya hipotesis kedua diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berdampak terhadap

Kinerja Organisasi di PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Kota Probolinggo. Dengan melalui pengawasan langsung yang digunakan untuk melihat dan mengawasi para pekerja atau karyawan dapat memberikan pengaruh karyawan. Dalam hal ini, apabila perusahaan memiliki struktur hierarki yang berat, mungkin dapat memperlambat respons terhadap masalah operasional.

3. Beban Kerja terbukti berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi di PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Kota Probolinggo. Hal ini sesuai dengan hasil uji yang menunjukkan bahwa nilai probabilitas (*P-Value*) kurang dari 0,05 (nilai signifikan) yaitu 0,004, yang artinya hipotesis ketiga diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja berdampak terhadap Kinerja Organisasi di PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Kota Probolinggo dengan pengaruh terkuat yaitu penggunaan waktu kerja yang untuk menyelesaikan tugas-tugas yang ditugaskan. Pengaruh positif beban kerja terhadap kinerja organisasi tergantung pada pengelolaan yang cermat dan strategis. Seperti ketika karyawan diberi tugas yang menantang namun masih bisa dicapai, mereka cenderung lebih termotivasi.
4. *Relational Capital* tidak terbukti dapat memediasi *Trust* untuk berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi di PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Kota Probolinggo. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji yang menunjukkan bahwa nilai

probabilitas (*P-Value*) lebih besar dari 0,05 (nilai signifikan) yaitu 0,143, yang artinya hipotesis keempat ditolak. Hasil ini menjelaskan bahwa peran *Relational Capital* sebagai mediator antara *Trust* dan kinerja organisasi tidak terbukti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Kota Probolinggo mungkin dapat dipengaruhi langsung dari membangun dan memelihara *Trust*, tanpa harus bergantung pada pengembangan *Relational Capital* sebagai perantara untuk meningkatkan kinerja organisasi.

5. *Relational Capital* terbukti dapat memediasi Budaya Organisasi untuk berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi di PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Kota Probolinggo. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji yang menunjukkan bahwa nilai probabilitas (*P-Value*) kurang dari 0,05 (nilai signifikan) yaitu 0,008, yang artinya hipotesis kelima diterima. Hasil ini menjelaskan bahwa peran *Relational Capital* sebagai mediator antara Budaya Organisasi dan kinerja organisasi terbukti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa efek mediasi ini menyoroti pentingnya memahami dan mengelola budaya organisasi tidak hanya untuk dampak langsungnya, tetapi juga untuk potensinya dalam membangun *Relational Capital* yang kuat pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Kota Probolinggo.

6. *Relational Capital* tidak terbukti dapat memediasi Beban Kerja untuk berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi di PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Kota Probolinggo. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji yang menunjukkan bahwa nilai probabilitas (*P-Value*) lebih besar dari 0,05 (nilai signifikan) yaitu 0,072, yang artinya hipotesis keenam ditolak. Hasil ini menjelaskan bahwa peran *Relational Capital* sebagai mediator antara Beban Kerja dan Kinerja Organisasi tidak terbukti dalam penelitian ini. PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Kota Probolinggo mungkin perlu lebih fokus pada pengelolaan beban kerja yang efektif untuk meningkatkan kinerja, tanpa harus bergantung pada pengembangan *Relational Capital* sebagai perantara.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian ini peneliti menyadari bahwa masih terdapat kekurangan yang ada didalamnya. Sebagai implikasi dari hasil penelitian ini dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan atau dimanfaatkan sebagai bahan kontribusi bagi perusahaan maupun peneliti berikutnya. Adapun saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

A. Bagi Perusahaan

1. Loyalitas merupakan unsur paling dominan dalam *Trust*, sehingga dalam meningkatkan loyalitas karyawan dapat dibuat dengan program Penghargaan Karyawan Tahunan atau dengan Program

Insentif. Dengan memberikan penghargaan berupa bonus atau hadiah kepada karyawan yang menunjukkan kinerja luar biasa atau mencapai target tertentu, akan meningkatkan motivasi karyawan yang akan meningkatkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

2. Pengawasan merupakan unsur yang dominan dalam Budaya Organisasi. Sehingga untuk memperkuat implementasi Budaya Organisasi, PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Kota Probolinggo dapat menetapkan sistem pengawasan dengan optimal seperti menerapkan Sistem Penilaian Kinerja dan Evaluasi Rutin. Dengan menerapkan sistem penilaian kinerja bertujuan untuk mengukur dan mengevaluasi produktivitas karyawan. Kemudian evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala dapat membantu dalam meningkatkan kinerja dan menyelesaikan masalah lebih awal.
3. Penggunaan Waktu Kerja merupakan unsur yang dominan dalam Beban Kerja. Sehingga untuk mengelola Beban Kerja dengan baik, PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Kota Probolinggo diharapkan lebih mengoptimalkan penggunaan waktu kerja untuk karyawan dengan melakukan Perencanaan dan Pelatihan dalam Manajemen Waktu bagi karyawan melalui alat untuk efisiensi waktu yaitu seperti aplikasi *Microsoft To-Do* atau dapat dengan melakukan penjadwalan dengan *Calendar Apps*.

B. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan untuk mengeksplorasi variabel-variabel lain yang belum dibahas dalam studi ini. Penambahan atau penggunaan variabel spesifik baru yang diduga memiliki korelasi dengan Kinerja Organisasi dapat memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Pendekatan ini berpotensi memberikan wawasan baru dan lebih komprehensif mengenai determinan Kinerja Organisasi.