

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis PLS mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Internal melalui *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai Operasional di PT Terminal Teluk Lamong Surabaya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi mendukung *self-efficacy* pegawai operasional PT Terminal Teluk Lamong Surabaya. Di lapangan, operator dan tim planning & control mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri karena terbiasa bekerja dalam tim yang solid dan saling membantu. Kondisi tersebut membuat pegawai lebih percaya diri menghadapi tekanan operasional. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang menekankan kolaborasi berperan dalam membentuk keyakinan diri pegawai.
2. Komunikasi internal mendukung *self-efficacy* pegawai operasional. Di lapangan, meskipun tidak semua informasi selalu tersampaikan sempurna, pegawai tetap mampu menjalankan pekerjaan karena arahan kerja cukup terbuka dan terstruktur. Transparansi tersebut membuat pegawai lebih yakin dalam mengambil keputusan saat bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa kejelasan informasi mendukung terbentuknya keyakinan diri dalam menyelesaikan tugas operasional.
3. Budaya organisasi tidak mendukung kinerja pegawai operasional secara langsung. Di lapangan, pegawai tetap mampu mencapai target meskipun implementasi nilai budaya belum sepenuhnya optimal. Kinerja lebih terlihat

dipengaruhi oleh kemampuan individu dan pengalaman kerja. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi bukan faktor utama yang menentukan kuantitas kerja pegawai.

4. Komunikasi internal tidak mendukung kinerja pegawai operasional secara langsung. Di lapangan, operator dan TKBM tetap mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik meskipun informasi terkadang tidak lengkap atau terlambat diterima. Pegawai lebih mengandalkan pengalaman dan inisiatif pribadi dalam menyelesaikan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi internal lebih bersifat mendukung, bukan penentu utama kinerja.
5. *Self-efficacy* mendukung kinerja pegawai operasional. Di lapangan, pegawai yang tekun dan yakin terhadap kemampuannya mampu menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dalam waktu yang ditentukan. Pegawai dengan keyakinan diri tinggi juga tetap konsisten bekerja meskipun menghadapi tekanan operasional. Hal ini menunjukkan bahwa ketekunan dan keyakinan diri menjadi faktor utama dalam meningkatkan kuantitas kerja pegawai.
6. *Self-efficacy* mendukung pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai operasional. Meskipun budaya organisasi tidak mendukung secara langsung, ketika dikombinasikan dengan *self-efficacy* yang tinggi, kinerja pegawai meningkat. Di lapangan, pegawai yang percaya diri mampu bekerja sama secara optimal dan menghasilkan kuantitas kerja yang lebih baik. Hal

ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* berperan sebagai penguat dalam hubungan tersebut.

7. *Self-efficacy* mendukung pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai operasional. Meskipun komunikasi internal tidak mendukung secara langsung, pegawai dengan *self-efficacy* tinggi mampu memanfaatkan transparansi komunikasi untuk meningkatkan kuantitas kerja. Di lapangan, pegawai yang percaya diri dapat menafsirkan arahan kerja secara mandiri dan tetap produktif meskipun komunikasi tidak selalu sempurna. Ketekunan dalam tugas membantu pegawai tetap fokus pada target kerja. Hal ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* menjadi faktor penguat dalam hubungan komunikasi internal dan kinerja.

## 5.2 Saran

### A. Saran Praktis untuk Perusahaan

1. PT Terminal Teluk Lamong Surabaya perlu terus memperkuat budaya organisasi dengan menekankan nilai-nilai yang dapat mendorong keyakinan diri pegawai. Pelatihan, sosialisasi, dan kegiatan internal dapat membantu pegawai memahami dan menginternalisasi budaya perusahaan.
2. Perusahaan sebaiknya meningkatkan efektivitas komunikasi internal, baik melalui pertemuan rutin maupun media digital agar pegawai dapat memanfaatkan informasi dengan lebih optimal.
3. Penguatan *self-efficacy* pegawai sangat penting. Perusahaan dapat menyediakan program mentoring atau coaching yang konstruktif sehingga

pegawai lebih percaya diri menghadapi tugas operasional dan tantangan kerja.

4. Manajemen perlu memperhatikan kombinasi antara budaya organisasi, komunikasi internal, dan pengembangan *self-efficacy*, karena ketiganya saling mendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

#### B. Saran Penelitian Selanjutnya

1. Penelitian ini hanya berfokus pada pegawai operasional PT Terminal Teluk Lamong Surabaya, sehingga hasilnya terbatas pada konteks tersebut. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas sampel ke divisi lain atau perusahaan pelabuhan lainnya agar generalisasi temuan lebih kuat.
2. Variabel moderasi yang digunakan hanyalah *self-efficacy*. Penelitian berikutnya dapat mempertimbangkan faktor psikologis lain, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau komitmen organisasi, untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja.