

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya utama pada perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM), maka dari itu perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar dapat mencapai tujuan dan cita-cita perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sangatlah penting untuk bisa sukses dalam pasar yang sangat kompetitif saat ini. Hal yang harus dilakukan untuk mengelola sumber daya manusia dengan efektif meliputi semua aktivitas yang digunakan perusahaan untuk mempengaruhi kompetensi, perilaku, dan motivasi semua orang yang bekerja bagi perusahaan tersebut. Hal-hal tersebut mempengaruhi profitabilitas, kepuasan pelanggan, dan berbagai pengukuran penting untuk efektivitas perusahaan, maka mengelola sumber daya manusia merupakan tantangan strategis utama bagi perusahaan. Mengelola sumber daya manusia dengan baik sangat penting bagi semua orang dalam perusahaan agar tujuan dan cita-cita dari individu maupun perusahaan dapat tercapai secara bersama-sama.

Para pemimpin memandang SDM sebagai aset yang harus dikelola secara hati-hati dan sejalan dengan kebutuhan perusahaan. Perusahaan-perusahaan yang bersaing harus berusaha untuk memastikan bahwa saat ini dan satu dekade dari sekarang mereka memiliki pegawai yang mau dan mampu menghadapi tantangan persaingan yang utama. Hal ini berarti bahwa menarik dan mempertahankan bakat yang unggul serta mendorong karyawan untuk bekerja dengan kinerja terbaik. Ketika kekuatan otak mengendalikan bisnis, perusahaan mempertahankan kemampuan intelektual yang besar menjadi

sebuah kebutuhan. Layanan pelanggan penting bagi bisnis yang tantangan utamanya adalah menarik dan mempertahankan karyawan yang memberikan performa terbaik, jadi dibutuhkan pengelolaan karyawan yang baik ketika banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan, karena sangat sulit untuk berhasil tanpa mengelola SDM secara efektif.

Manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan jalannya bisnis suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini dikarenakan manusia dapat menemukan ide-ide yang kemudian ditransformasikan ke dalam suatu tindakan agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Pada dasarnya, setiap perusahaan ingin agar bisnis yang dijalankannya dapat terus tumbuh, berkembang, dan meningkat seiring dengan perubahan zaman dan perkembangan teknologi. Kemajuan perusahaan tersebut sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat internal maupun eksternal. Perusahaan yang berusaha untuk tumbuh dan berkembang di tengah perubahan lingkungan eksternal yang sangat pesat, dituntut untuk mampu memfokuskan diri kepada perubahan faktor internalnya yaitu untuk mencari, menarik, dan mempertahankan orang-orang terbaik bagi perusahaan. Hanya orang-orang terbaik, dalam jumlah yang cukup, pada posisi yang tepat dan dengan pendayagunaan yang optimal dapat mendorong perusahaan untuk terus berkembang. Hal ini berlaku umum dan sama bagi setiap perusahaan, baik perusahaan yang bergerak dalam bidang produk maupun jasa.

Pada zaman yang modern ini perkembangan industri olahan yang mengikuti zaman yang mengharuskan para karyawan perusahaan di bidang pembuatan garam ini mampu menghasilkan dan mempertahankan kreasi dan inovasi yang disukai oleh para konsumen. Oleh karena itu perusahaan harus

selalu mampu mempertahankan SDM terbaik dan tercerdas yang mereka miliki, yaitu karyawan yang memiliki kemampuan untuk selalu bekerja keras, mengembangkan keahliannya, dan mampu, menghadapi persaingan pasar. Pada perusahaan pembuatan garam sangat dibutuhkan kemampuan yang baik para karyawannya dalam memproduksi produk yang berkualitas, harga terjangkau dan disukai oleh konsumen. Ketatnya persaingan antara produk yang memiliki Merk *Brand*) ternama, menuntut perusahaan ini untuk menerapkan kesesuaian individu dengan organisasi pada karyawannya. Salah satu perusahaan pembuatan garam di Jawa Timur adalah PT. Garam yang saat ini tetap eksis dalam menyajikan berbagai macam produk unggulan garam yang tentunya mempunyai khas dan manfaat yang berbeda setiap jenisnya.

Menghasilkan produk yang berkualitas, harga terjangkau dan disukai oleh konsumennya diperlukan kemampuan dan ketelitian tersendiri dalam proses pembuatan garam. Namun, jika ditemukan posisi karyawan yang bekerja belum sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, maka dikhawatirkan karyawan tersebut tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal, sehingga terdapat adanya indikasi turunnya kinerja karyawan yang dikarenakan kemampuan dan ketelitian karyawan tidak sesuai dengan pekerjaan pada posisinya. Tantangan terberat perusahaan ini adalah menghasilkan produk yang diminati oleh masyarakat secara luas yang memiliki kualitas dan kuantitas, sedangkan saat ini banyak pabrik garam yang melakukan berbagai strategi penjualan yang berbeda seiring perkembangan teknologi. Solusi dari tantangan ini adalah dengan menerapkan tingkat kesesuaian antara individu dengan organisasi melalui karakteristik masing-masing individu.

Menurut hasil wawancara dengan *Human Resources Development* (HRD) PT. Garam Surabaya yang dilakukan menyatakan bahwa selama lima tahun terakhir terjadi ketidakstabilan kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan naik turunnya persentase capaian target produksi. Pada tahun 2017 mengalami kenaikan sebesar 43%, sehingga persentase produksi menjadi 48%. Namun pada tahun 2016 menurun sebesar 80%, sehingga persentase produksi menjadi 5%. Berikut adalah tabel persentase capaian target produksi pada PT. Garam (Pesero) Surabaya:

Tabel 1.1 Capaian Target Produksi Pada Tahun 2013-2017

No	Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)	Selisih	Persentase (%)
1	2013	40.000	9.112	30.888	23
2	2014	40.000	31.912	8.088	80
3	2015	40.000	34.178	5.822	85
4	2016	40.000	2.136	37.864	5
5	2017	35.000	16.914	18.086	48

Sumber: KASI Administrasi PT.Garam (Pesero) Surabaya tahun 2017

Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa pada tahun 2013 produk yang terealisasi sebesar 23%, kemudian pada tahun 2014 naik menjadi 80% produk, selanjutnya pada tahun 2015 terjadi kenaikan yaitu menjadi 85% produk. Namun pada tahun 2016 terjadi penurunan yang drastis yaitu menjadi 5% dan pada tahun 2017 naik menjadi 48%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa capaian target produksi setiap tahunnya tidak stabil.

Menurut hasil penelitian Febriani (2012) menyatakan bahwa indikator kinerja karyawan dapat diukur dari kualitas kerja karyawan, kesesuaian hasil kerja karyawan, tanggung jawab karyawan, kerjasama antar karyawan, dan inisiatif karyawan. Indikator pengukur kinerja karyawan tersebut sebagian besar terlaksana dengan kurang baik di PT Garam Surabaya. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari *Human Resources Development* (HRD) PT Garam Surabaya

diketahui bahwa selama ini kinerja karyawan menurun dipengaruhi oleh beberapa dimensi-dimensi dengan indikator kisaran relevan 0-30% yang tersaji pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.2 Dimensi-Dimensi Kinerja Karyawan PT. Garam Surabaya

No	Indikator	Persentase				
		2013	2014	2015	2016	2017
1	Kualitas kerja karyawan	25%	22%	25%	20%	19%
2	Kesesuaian hasil kerja karyawan	23%	19%	25%	20%	19%
3	Tanggung jawab karyawan	13%	13%	12%	10%	10%
4	Kerjasama antar karyawan	17%	15%	15%	10%	10%
5	Inisiatif karyawan	12%	12%	10%	10%	10%
	Total	90%	81%	87%	70%	68%

Sumber: HRD PT. Garam (Persero) Surabaya Tahun 2017

Tabel 1.2 tersebut dapat dilihat bahwa total nilai kinerja PT. Garam (Persero) Surabaya selama tahun 2013-2017 mengalami penurunan, terlihat dari jumlah persentase pada tahun 2013 sebesar 90%, tahun 2014 sebesar 81%, tahun 2015 kembali mengalami kenaikan menjadi 87%, kemudian tahun 2016 mengalami penurunan menjadi 70% dan ditambah menurun pada tahun terakhir yaitu 68%. Nilai tersebut masih dibawah 100% yang berarti target yang telah ditetapkan secara keseluruhan belum tercapai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal sehingga perlu adanya peningkatan kinerja karyawan. Penurunan kinerja karyawan PT. Garam (Persero) Surabaya selama tahun 2013-2017 ini menurut tabel di atas paling dipengaruhi oleh inisiatif karyawan tahun 2013 sebesar 12%, tahun 2014 sebesar 12%, tahun 2015 mengalami penurunan menjadi 10%, kemudian tahun 2016 10% dan pada tahun terakhir yaitu 10%. Tampak ketika mereka menyelesaikan pekerjaannya harus diingatkan terlebih dahulu oleh pemimpin. Keterangan dari *Human Resources Development* (HRD) menjelaskan bahwa setelah pimpinan meminta laporan hasil kerja, karyawan yang bersangkutan berlomba-lomba untuk menyelesaikan laporan tersebut. Dapat disimpulkan bahwa karyawan kurang termotivasi untuk menyelesaikan

tugas yang telah diberikan selesai sebelum jangka waktu yang ditentukan dan tanpa ada teguran atasan.

Selain itu, kerjasama antar karyawan yang berpengaruh pada tahun 2013 sebesar 17%, tahun 2014 sebesar 15%, tahun 2015 sebesar 15%, kemudian tahun 2016 kembali mengalami penurunan menjadi 10% dan ditambah menurun pada tahun terakhir yaitu 10%. Hal ini juga mampu membuat kinerja karyawan pada perusahaan selalu menurun pada 5 tahun terakhir. Kerjasama karyawan pada perusahaan yang kurang baik ini terlihat ketika peneliti melakukan observasi di perusahaan, tampak para karyawan sedang bekerja sendiri-sendiri dan sibuk dengan bidangnya masing-masing. Hal ini juga terbukti ketika salah satu karyawan hendak bertanya kepada karyawan lain, respon karyawan tersebut kurang baik dan tidak dengan setulus hati. Karyawan memilih alasan tidak tahu dan tidak bisa jika ada sesama rekan yang bertanya karena menurut mereka untuk membantu rekan kerja membutuhkan waktu sedangkan pekerjaannya sendiri harus segera diselesaikan.

Tanggung jawab karyawan semakin menurun setiap tahunnya. Pada tahun 2013 sebesar 13%, tahun 2014 sebesar 13%, tahun 2015 kembali mengalami kenaikan menjadi 12%, kemudian tahun 2016 mengalami penurunan menjadi 10% dan ditambah menurun pada tahun terakhir yaitu 10%. juga merupakan faktor yang berpengaruh atas menurunnya kinerja karyawan PT. Garam (Persero) Surabaya. Hal tersebut dikarenakan karyawan kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya dan kurang berusaha menciptakan inovasi produk agar lebih dikenal dan diminati oleh konsumen, tanggung jawab karyawan juga terlihat ketika melaksanakan pekerjaannya

dengan kurang cekatan dan tanggap. Terlihat pula saat jam kerja berlangsung banyak karyawan yang santai dan bermalas-malasan.

Kualitas kerja dan kesesuaian hasil kerja karyawan merupakan faktor penyebab naik dan menurunnya kinerja karyawan yang yaitu masing-masing pada tahun 2013 sebesar 90%, tahun 2014 sebesar 81%, tahun 2015 kembali mengalami kenaikan menjadi 87%, kemudian tahun 2016 mengalami penurunan menjadi 70% dan ditambah menurun pada tahun terakhir yaitu 68%. Hal ini tampak pada karyawan PT. Garam (Persero) Surabaya ini yang kurang mampu membuat produk tersebar luas dan masuk kalangan pasar setiap wilayah, terbukti pada tahun ini perusahaan belum mampu masuk pasar Kabupaten Bangkalan yang merupakan kota bagian dari Pulau Madura. Hal ini juga dapat dibuktikan dengan mereka yang kurang berorientasi dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.

Karyawan yang hasil kerja dan kualitas kerjanya bagus tentunya dapat menghasilkan berbagai produk unggulan yang berkualitas. Pencapaian dalam membuat produk baru pastinya tidak lepas dari kemampuan individu yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Strategi yang dapat digunakan oleh suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitifnya adalah dengan menerapkan dimensi dukungan organisasi dalam mengelola karyawannya. Persepsi karyawan mengenai dukungan yang diberikan perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja akan mempengaruhi bagaimana kinerja mereka terhadap perusahaan. Jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang di terimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan yang lebih positif terhadap organisasi

tersebut. Sebaliknya jika karyawan dukungan organisasi yang diberikan tidak sesuai dengan hasil kerjanya maka akan menghambat laju perusahaan untuk maju karena mereka tidak akan memiliki gairah untuk bekerja secara maksimal yang pada akhirnya akan berdampak pada target yang tidak tercapai, dan tentunya akan bertentangan dengan tujuan perusahaan.

PT. Garam (Persero) Surabaya, termasuk dalam perusahaan besar yang berasaskan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008. Perusahaan ini merupakan milik BUMN yang bergerak dibidang produksi garam membutuhkan keahlian sumber daya manusia yang tinggi serta berkualitas, dimana hal tersebut harus diatasi oleh tenaga kerja yang tingkat kemampuannya tinggi atau kreatif dalam menjalankan perusahaan. Untuk itu perusahaan membutuhkan tenaga kerja dan sumber daya manusia yang tangguh dan berkualitas, karena hal tersebut merupakan faktor penting bagi perusahaan dalam menerapkan strateginya untuk mencapai kinerja karyawan. Pada akhirnya, dukungan organisasi yang menentukan persepsi setiap individu, perusahaan umumnya memberikan bentuk-bentuk dukungan positif yang bermanfaat bagi karyawan. Dukungan yang diberikan tersebut mampu menimbulkan persepsi karyawan terhadap perusahaan.

Pemahaman terhadap dukungan organisasi membantu karyawan untuk bekerja dengan nilai dan keyakinan yang sesuai dengan visi misi perusahaan dan membentuk penghargaan-penghargaan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Menurut keterangan *Human Resources Development* (HRD) PT. Garam (Persero) Surabaya diketahui bahwa penyebab meningkatnya kinerja karyawan diindikasikan karena adanya beberapa faktor dukungan organisasi yaitu keadilan, dukungan atasan dan penghargaan (Fatdina, 2009). Keadilan

sebagai penentu perasaan karyawan terhadap perusahaan ini. Menurut wawancara dengan beberapa karyawan PT. Garam (Persero) Surabaya menerangkan bahwa perusahaan sangat memperhatikan kesesuaian antara nilai instrinsik individu dengan organisasi untuk karyawannya. Bentuk keadilan yang dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan cara melakukan penempatan karyawan pada posisi sesuai dengan keahlian / kemampuannya. Setelah proses rekrutmen dan seleksi, karyawan baru harus melalui masa *training*, dari proses ini pihak HRD dapat mengetahui pada posisi manakah karyawan tersebut harus ditempatkan. Selain itu dilakukan pula proses pemantauan secara ketat terhadap karyawan baru sebelum ditempatkan pada posisi tertentu. Bentuk keadilan tersebut membuat karyawan nyaman, karena posisi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dapat membuat karyawan lebih rajin dengan tugas yang diberikan. Selain itu karyawan tidak perlu merasa *minder* dengan kemampuan yang ada, hal ini menjadi motivasi mereka untuk terus mengasah kemampuannya bahwa setiap individu pasti memiliki kemampuan yang berbeda namun perbedaan itu yang harus meningkatkan derajat mereka untuk lebih baik lagi.

Dukungan atasan yang diberikan kepada karyawan rendah. Hal ini terbukti dengan hasil wawancara dengan beberapa karyawan bahwa karyawan kurang bahagia dengan pekerjaannya. Atasan tidak mendukung penuh apapun yang menjadi tanggung jawab karyawan, karena atasan kurang memberi kepercayaan bahwa mereka mampu dan layak untuk bekerja untuk perusahaan. Atasan kurang terbuka atas ide-ide dan pendapat yang diberikan karyawan untuk perusahaan, sehingga seringkali karyawan merasa kecewa atas sikap atasannya. Namun, atasan tidak pernah membedakan kemampuan antar

karyawan, atasan selalu menghargai apa yang ada dalam diri karyawan dan mendukung agar dapat mencapai tujuan perusahaan bersama.

Faktor yang ketiga yaitu penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan, merupakan pandangan karyawan tentang penghargaan yang diberikan organisasi kepada mereka, dan kondisi pekerjaan. Meliputi gaji, pengakuan, dan promosi, keamanan dalam bekerja, kemandirian, peran stressor, pelatihan, dan ukuran organisasi. Hasil wawancara beberapa karyawan mengatakan kurang puas dengan imbalan atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan, hal ini dikarenakan karyawan yang telah mencapai prestasi atau memiliki kinerja yang baik kurang mendapat perhatian dari atasan. Pujian atau imbalan yang seharusnya dapat dirasakan karyawan sampai saat ini masih belum dirasakan, sehingga hal ini menyebabkan karyawan berasumsi bahwa perusahaan tidak peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Selain dukungan organisasi, adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima karyawan dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap karyawan secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan juga sebaliknya. Terciptanya kepuasan kerja para karyawan merupakan suatu hal yang penting bagi setiap perusahaan. Apabila karyawan merasa puas dengan suatu pekerjaannya, maka mereka akan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan tercipta apabila terjadi kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan timbal balik yang diberikan oleh perusahaan. Apabila perusahaan tidak dapat menciptakan kepuasan kerja terhadap karyawannya, maka karyawan tersebut akan cenderung bermalas-malasan dalam melakukan pekerjaannya. Karena mereka tidak merasakan kenyamanan dalam pekerjaannya dan timbal balik yang sesuai atas apa yang telah mereka lakukan.

Sebagian karyawan yang bekerja di PT Garam ini merasa puas dan nyaman dengan kinerja dari atasan, ini dibuktikan dengan tetap memperhatikan kinerja dari semua karyawan, meski terkadang ada beberapa karyawan yang kurang maksimal baik dalam keterlambatan masuk kerja bahkan dalam pencapaian target produksi, akan tetapi atasan yang menerapkan asas kekeluargaan dan kebersamaan kepada setiap karyawan serta memberikan keleluasan pekerjaan kepada karyawan yang membuat karyawan merasa nyaman. Selain itu karyawan yang tidak maksimal dalam bekerja dan merasa tidak puas terkait pembagian bonus kurang relevan dengan kinerja yang mereka berikan, bonus dan insentif yang diberikan tidak sesuai dengan hasil kerja yang

telah mereka berikan. Karyawan selalu merasa kecewa, bahwa seharusnya dengan hasil kontribusi yang telah diberikan mereka mendapatkan bonus yang layak karena mereka telah berusaha mengerjakan tugas dengan sebaik mungkin tentunya perusahaan seharusnya juga memberikan imbalan yang pantas. Kepuasan kerja dapat tercipta melalui berbagai hal, salah satunya kondisi rekan kerja dalam sebuah perusahaan yang saling mendukung. Pada masing-masing *plant*, antara karyawan satu dengan lainnya memiliki hubungan yang baik. Namun disisi lain, terkadang antara rekan kerja satu dengan lainnya kurang koordinasi sehingga timbul konflik-konflik yang dapat mengganggu kinerja mereka. Tidak hanya itu, interaksi antar rekan kerja hanya sebatas pada *plant* masing-masing sehingga interaksi rekan kerja antara *plant* lainnya dirasa kurang.

Kolaborasi antara dukungan organisasi dan kepuasan kerja diharapkan mampu menjadi kesatuan yang kokoh sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dan sesuai dengan pencapaian tujuan perusahaan. Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa dukungan organisasi dan kepuasan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Garam / Persero Surabaya)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini, sebagai berikut:

1. Apakah dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. GARAM (Persero) Surabaya?

2. Apakah kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. GARAM (Persero) Surabaya?
3. Apakah dukungan organisasi dan kepuasan berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan pada PT. GARAM (Persero) Surabaya?
4. Diantara variabel-variabel tersebut, manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. GARAM (Persero) Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. GARAM (Persero) Surabaya.
2. Untuk mengetahui apakah kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. GARAM (Persero) Surabaya.
3. Untuk mengetahui apakah dukungan organisasi dan kepuasan berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan PT. GARAM (Persero) Surabaya.
4. Untuk mengetahui mana yang berpengaruh secara dominan antara (dukungan organisasi dan kepuasan) terhadap kinerja karyawan pada PT. GARAM (Persero) Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian dapat dijabarkan, sebagai berikut:

1. Bagi PT.GARAM (Persero) Surabaya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi pihak PT.GARAM (Persero) Surabaya dengan mengetahui pengaruh dukungan organisasi dan kepuasan terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Universitas Trunojoyo Madura

Hasil penelitian ini diharapkan nantinya dapat bermanfaat dan digunakan sebagai bahan referensi bagi penyusun skripsi ataupun tugas yang lain dalam bidang yang sama maupun bagi pihak yang membutuhkan.

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran yang akan berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan dan sebagai tugas akhir dalam syarat menempuh gelar S1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Trunojoyo Madura.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh dukungan organisasi dan kepuasan terhadap kinerja karyawan kemudian dapat digunakan sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya.