



### **Hak cipta dan penggunaan kembali:**

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

### **Copyright and reuse:**

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan peneliti mengenai pengaruh *Working Condition* dan *Teamwork* terhadap *Employee Satisfaction* dan implikasinya terhadap *Employee Loyalty* di PT Roda Mandala Dwipa, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan data yang diperoleh, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa staff di semua Departemen PT Roda Mandala Dwipa didominasi oleh 56% perempuan dan 50% karyawan berusia 31 – 40 tahun, serta 57% mayoritas karyawan dengan pendidikan terakhir S1 (strata-1), 59% karyawan memiliki lama bekerja 1 – 5 tahun, dan juga sebanyak 33% karyawan bekerja di bagian *sales*.
2. Hasil analisis data menunjukkan bahwa *working conditions*, *teamwork* berpengaruh terhadap *employee satisfaction* pada *staff* PT Roda Mandala Dwipa. Berdasarkan hasil uji hipotesis, tingkat signifikansi dari *working conditions* terhadap *employee satisfaction* adalah 0.004, yang berarti lebih kecil dari 0.05. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $3.041 > 1.6747$  yang artinya bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Berdasarkan hasil uji hipotesis, tingkat signifikansi dari *teamwork* terhadap *employee satisfaction* adalah 0.002, yang

berarti lebih kecil dari 0.05. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $3.309 > 1.6747$  yang artinya bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima dan variabel *employee satisfaction* dapat dijelaskan oleh variabel *working conditions* dan *teamwork* sebesar 27.4%. Sisanya sebesar 72.6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

3. Hasil analisis data menunjukkan bahwa *employee satisfaction* berpengaruh terhadap *employee loyalty* pada *staff* PT Roda Mandala Dwipa. Berdasarkan hasil uji hipotesis, tingkat signifikansi dari *employee satisfaction* terhadap *employee loyalty* adalah 0.001, yang berarti lebih kecil dari 0.05. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $3.377 > 1.6747$  yang artinya bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dan variabel *employee loyalty* dapat dijelaskan oleh variabel *employee satisfaction* sebesar 16.4%. Sisanya sebesar 83.6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

## 5.2 Saran

### 5.2.1 Saran untuk Perusahaan

Berdasarkan temuan yang peneliti temukan, maka ada beberapa saran yang peneliti berikan :

1. Berdasarkan data yang peneliti peroleh dapat dilihat tingkat *working conditions* pada *staff* PT Roda Mandala Dwipa dikatakan sangat baik, ada baiknya perusahaan terus mempertahankan hal ini. Beberapa cara yang dapat

digunakan untuk mengoptimisasi lingkungan kerja, yaitu ada baiknya perusahaan lebih mendengarkan setiap karyawan yang ingin melakukan tukar pikiran dengan cara perusahaan dapat melakukan *morning briefing* satu minggu sekali dan *knowledge sharing* secara berkala. Dengan demikian perusahaan dapat menerima dan mengkaji saran yang diberikan oleh karyawan.

2. Berdasarkan data yang peneliti peroleh dapat dilihat dari tingkat *teamwork* pada *staff* PT Roda Mandala Dwipa yang dikatakan baik. Untuk meningkatkan kerjasama tim, maka perusahaan dapat melakukan *outbound training* atau *gathering* dua kali dalam setahun. Di dalam *outbound training* tidak hanya meningkatkan pengetahuan karyawan dalam bekerja tetapi juga dapat menumbuhkan kerjasama yang baik antar karyawan.
3. Tingkat *employee satisfaction* yang baik juga perlu diperhatikan dan ada baiknya perusahaan terus mempertahankan hal ini. Hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan *employee satisfaction*, yaitu dengan meyakinkan karyawan bahwa perusahaan selalu mendukung karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan juga perusahaan bisa memberikan penghargaan kepada karyawan. Penghargaan yang diberikan dapat berupa apresiasi kerja terhadap karyawan, misal *best employee of the month* atau *best employee of the year*. Sehingga hal tersebut dapat membuat karyawan lebih termotivasi dalam bekerja.

4. Tingkat *employee loyalty* yang baik juga perlu diperhatikan dan ada baiknya perusahaan terus mempertahankan hal ini. Sebaiknya, perusahaan menerapkan penilaian kinerja yang efektif. Penilaian dilakukan secara *fair* berdasarkan standar yang telah disepakati dan secara objektif berdasarkan pencapaian kinerja, bukan secara subjektif. Selain itu, perusahaan dapat memberikan bonus sesuai dengan kinerja kepada karyawan, misalnya berupa bonus kinerja (*performance bonus*), bonus akhir tahun (*year-end bonus*), atau bonus pembagian keuntungan (*profit-sharing bonus*). Dengan pemberian bonus, diharapkan karyawan akan memiliki loyalitas kepada perusahaan.

### 5.2.2 Limitasi Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti belum memasukkan variabel *working conditions* yang berhubungan dengan fisik. Oleh karena itu, peneliti telah menambahkan variabel *working conditions* yang berhubungan dengan fisik di nomor tiga dalam saran bagi penelitian selanjutnya.

### 5.2.3 Saran bagi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini adalah beberapa saran untuk melakukan penelitian selanjutnya :

1. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain untuk melihat pengaruh terhadap *employee satisfaction* dan *employee loyalty* seperti

*reward and recognition, empowerment, dan lain-lain* (Sumber : Athar Waqas (2011), “Factors Influencing Job Satisfaction and Its Impact on Job Loyalty”).)

2. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan jumlah sampel yang akan diteliti, semakin besar jumlah sampel maka akan membuat penelitian berikutnya semakin relevan.
3. Penelitian selanjutnya, jika ingin menggunakan model penelitian yang sama sebaiknya jumlah pertanyaan dari tiap variabel yang diteliti dapat disesuaikan dengan fenomena dan berdasarkan dari jurnal-jurnal pendukung lainnya, salah satunya dengan menambahkan indikator tentang *physical conditions*.

UMMN