

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang dilakukan peneliti terhadap “Analisa Pengaruh *Employee Relationship proneness* terhadap *Affective Commitment*, *Calculative Commitment*, dan *Normative Commitment* Telaah Pada Karyawan bagian *Support* PT XYZ di Tangerang”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner dapat di simpulkan bahwa para karyawan bagian *support* PT XYZ di dominasi oleh perempuan sebanyak 56%, berumur 26-31 tahun 38%, mayoritas berpendidikan S1 sebanyak 80%, divisi *Accounting*, *Admin* dan *Finance* sebanyak masing-masing 16% dan 17%, karyawan dengan status tetap sebanyak 81%, dan dengan masa kerja 1-2 tahun sebanyak 39%.
2. H1: *Employee Relationship Proneness* berpengaruh positif terhadap *Affective Commitment* pada karyawan bagian *support* PT XYZ. Dari uji model, variable *Employee Relationship Proneness* dapat menjelaskan variabel *Affective Commitment* sebesar 7.3%. Pada uji statistik menunjukkan tingkat signifikan dibawah dari 0.05. Hal ini didukung dengan hasil dari T_{hitung} 2.540 lebih besar dari nilai T_{tabel}

1.667. Lalu untuk uji regresi menunjukkan bahwa Koefisien regresi X sebesar 0.314. Apabila terdapat kenaikan satu unit dalam *Employee Relationship Proneness*, maka akan terjadi kenaikan sebesar 0.314 poin pada *Affective Commitment*.

3. H2: *Employee Relationship Proneness* berpengaruh negatif terhadap *Calculative Commitment* pada karyawan bagian *support* PT XYZ. Dimana penelitian ini didukung oleh jurnal dari Bloemer dan Schroder (2006). Lalu dapat dilihat juga dari uji model, variabel *Employee Relationship Proneness* menjelaskan variabel *Calculative Commitment* sebesar 5.4%. Pada uji statistik menunjukkan tingkat signifikan dibawah dari 0.05 dan hasil dari T_{hitung} 2.220 lebih besar dari nilai T_{tabel} 1.667. Lalu untuk uji regresi menunjukkan bahwa Koefisien regresi X sebesar 0.347. Apabila terdapat kenaikan satu unit dalam *Employee Relationship Proneness*, maka akan terjadi kenaikan sebesar 0.347 poin pada *Calculative Commitment*.

4. H3: *Employee Relationship Proneness* berpengaruh positif terhadap *Normative Commitment* pada karyawan bagian *support* PT XYZ. Dapat dilihat dari uji model, variabel *Employee Relationship Proneness* dapat menjelaskan variabel *Normative Commitment* sebesar 9.2%. Pada uji statistik menunjukkan tingkat signifikan dibawah dari 0.05. Hal ini didukung dengan hasil dari T_{hitung} 2.820 lebih besar dari nilai T_{tabel} 1.667. Lalu untuk uji regresi menunjukkan bahwa Koefisien regresi X

sebesar 0.384 Apabila terdapat kenaikan satu unit dalam *Employee Relationship Proneness*, maka akan terjadi kenaikan sebesar 0.384 poin pada *Normative Commitment*.

5.2 Saran

Saran perusahaan untuk meningkatkan *Employee Relationship Proneness*:

1. Untuk *Affective Commitment*: saran penulis untuk meningkatkan *employee relationship proneness* guna meningkatkan *Affective commitment* karyawan yaitu dengan membangun lingkungan kerja yang kekeluargaan dimana para karyawan dapat berkumpul dan santai bersama disela jam kerja, hal tersebut dapat dilakukan contohnya dengan membuat ruangan istirahat khusus untuk karyawan, dimana ruangan tersebut dapat dipakai untuk tempat karyawan berkumpul bersama, karena jam makan siang merupakan waktu dimana karyawan dapat melakukan hal diluar pekerjaan, sehingga dengan adanya ruangan istirahat setiap karyawan dapat dengan nyaman berinteraksi dan meluangkan waktu makan siang bersama.
2. Untuk *calculative commitment*: saran penulis untuk meningkatkan *employee relationship proneness* guna meningkatkan *calculative commitment* karyawan yaitu dengan memberikan fasilitas kompensasi liburan setiap tahunnya kepada karyawan, yang merupakan apresiasi terhadap kinerja karyawan pada tahun tersebut. Dengan adanya fasilitas kompensasi liburan hal tersebut tidak hanya meningkatkan *employee*

relationship proneness antar karyawan saat pergi berlibur, namun juga *calculative commitment* karyawan terhadap perusahaan.

3. Untuk *normative commitment*: saran penulis untuk meningkatkan *employee relationship proneness* guna meningkatkan *normative commitment* melalui pendekatan yang sederhana namun cukup efektif yaitu memberikan penghargaan kepada karyawan dengan menggunakan papan apresiasi dimana tiap karyawan dalam satu *team* dapat memberikan penghargaan kepada masing-masing karyawan didalam *team* baik karena hasil kinerja karyawan tersebut, bantuan yang diberikan karyawan tersebut atau dalam aspek lainnya, sehingga tiap karyawan dapat lebih peduli dan menghargai satu sama lain dan merasakan pentingnya peran mereka didalam *team*.

Saran untuk perusahaan berdasarkan hipotesis:

1. ***Employee Relationship Proneness* terhadap *Affective Commitment* bagi karyawan bagian *support* PT XYZ**

Berdasarkan hasil penelitian perusahaan disarankan untuk meningkatkan aspek pilihan netral dan tidak setuju yang masih cukup banyak pada *Affective Commitment*, saran penulis untuk peningkatan aspek tersebut yaitu:

- Untuk AC1 dimana terdapat 18 pilihan netral serta 2 pilihan tidak setuju yang artinya karyawan tersebut merasa tidak setuju

dan ragu apakah mereka bangga untuk merekomendasikan perusahaannya atau tidak. Saran penulis yaitu perusahaan harus dengan aktif menanamkan visi, misi, dan *value* yang dianut oleh perusahaan kepada masing-masing karyawan, yang dimana *value* dari PT XYZ yaitu $M=IQ^2$ sendiri sudah ideal dan sesuai. Dengan lebih mengenal dan memahami visi, misi, dan *value* perusahaan tentunya rasa memiliki dan bangga terhadap perusahaan dapat terbentuk didalam diri tiap karyawan.

- Untuk AC2 dimana terdapat 12 pilihan netral dan 4 pilihan tidak setuju yang artinya karyawan tersebut merasa tidak setuju dan ragu apakah mereka merasa bahwa perusahaan tersebut merupakan keluarga kedua mereka. Saran penulis yaitu: mengadakan *briefing* dan doa bersama ditiap *team* dipagi hari, khususnya untuk *team marketing*, *HR*, *Project Costing* yang sekaligus dapat membicarakan perencanaan kerja untuk hari tersebut sebelum melakukan pekerjaan. Dengan melakukan *briefing* dan doa bersama dipagi hari dapat membangun kenyamanan dan kebersamaan, sehingga karyawan dapat bertegur sapa dan berkomunikasi dengan nyaman sebelum mulai bekerja.

Tentunya rasa nyaman seorang karyawan tidak hanya dipenuhi secara intrinsik namun juga ekstrinsik dimana karyawan akan merasa nyaman dengan kondisi kerja fisik yang

baik misalnya dengan menjaga kebersihan tempat kerja, pengaturan suhu ruangan yang sesuai (tidak terlalu dingin/panas), *lightning* yang sesuai, alat dan peralatan yang memadai dan tata ruangan kerja lebih baik lagi. Dengan adanya kondisi kerja yang sesuai maka karyawan akan merasa nyaman.

- Untuk AC3 dimana terdapat 16 pilihan netral dan 1 pilihan tidak setuju yang artinya karyawan tersebut merasa tidak setuju dan ragu apakah mereka berkeinginan untuk terus berkontribusi dengan perusahaan atau tidak. Saran penulis yaitu dengan memberikan motivasi lebih kepada tiap karyawan, dapat dengan dimulai dengan para *manager* yang memberikan dorongan positif kepada bawahannya dengan umpan balik yang bermanfaat, pujian atas prestasi karyawan, maupun dorongan motivasi lainnya seperti seminar motivasi mengenai pekerjaan. hal tersebut dapat membantu karyawan untuk terdorong agar lebih senang dalam bekerja dan mau berkontribusi terhadap perusahaan.

U
M
M
N

2. *Employee Relationship Proneness* terhadap *Calculative Commitment* bagi karyawan bagian *support* PT XYZ

Berdasarkan hasil penelitian perusahaan disarankan untuk meningkatkan aspek pilihan netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju yang masih cukup banyak pada *Calculative Commitment*, saran penulis untuk peningkatan aspek tersebut yaitu:

- Untuk CC1 dimana terdapat 18 pilihan netral, 9 pilihan tidak setuju, dan 2 pilihan sangat tidak setuju, yang artinya karyawan tidak setuju, sangat tidak setuju, dan ragu apakah remunerasi yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kontribusi kerjanya. Saran dari penulis yaitu: dengan men-sosialisasikan sistem *reward* yang ada diperusahaan kepada karyawan melalui pertemuan atau seminar sehingga setiap karyawan dapat mengevaluasi sendiri hasil performanya selama ini apakah sudah memenuhi syarat sistem *reward* yang ada diperusahaan dan juga dapat meningkatkan performa karyawan agar lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik, sehingga kedepannya karyawan tidak berandai-andai dan merasa bingung apakah sebenarnya hasil performa kerjanya selama ini sudah baik dan apakah gaji yang diterima/ diharapkan sesuai dengan performa kerjanya.
- Untuk CC2 dimana terdapat 17 pilihan netral, 4 pilihan tidak setuju dan 1 pilihan sangat tidak setuju, yang artinya karyawan tidak setuju, sangat tidak setuju, dan ragu apakah proses pembelajaran

yang disediakan perusahaan memberikan mereka kesempatan untuk meningkatkan kemampuan mereka. Saran dari penulis yaitu perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi terlebih dahulu terhadap program *training* yang akan diberikan kepada karyawan untuk mengetahui apakah *training* tersebut sesuai dan bermanfaat untuk kebutuhan karyawan pada posisi tersebut sehingga *training* yang dilaksanakan tidak percuma dan dapat menghasilkan manfaat terhadap karyawan.

- Untuk CC3 dimana terdapat 17 pilihan netral, 9 pilihan tidak setuju dan 1 pilihan sangat tidak setuju, yang artinya karyawan tidak setuju, sangat tidak setuju, dan ragu apakah kesempatan karir yang diberikan sesuai dengan harapan mereka atau tidak. Saran dari penulis yaitu perusahaan dapat membuat *career path* untuk para karyawan, karena jika dilihat dari mayoritas umur karyawan yang masih muda yaitu 20-30 tahun, tentunya karir merupakan suatu hal yang penting. Dengan adanya *career path* tiap karyawan dapat terbantu untuk mendapat gambaran mengenai peluang karir mereka kedepannya sehingga karyawan merasa aman dan tidak khawatir mengenai masa depan mereka.

3. *Employee Relationship Proneness* terhadap *Normative Commitment* bagi karyawan bagian *support* PT XYZ

Berdasarkan hasil penelitian perusahaan disarankan untuk meningkatkan aspek pilihan netral, dan tidak setuju yang masih cukup banyak pada *Normative Commitment*, saran penulis untuk peningkatan aspek tersebut yaitu:

- Untuk NC1 dan NC3 terdapat banyak pilihan netral dan kedua indikatornya mengenai tanggung jawab, dimana untuk NC1 yang diartikan bahwa karyawan merasa ragu apakah mereka memiliki tanggung jawab pekerjaan atau tidak dan NC3 yang diartikan bahwa karyawan merasa ragu apakah mereka memiliki tanggung jawab terhadap rekan kerjanya atau tidak. Saran penulis yaitu: dengan cara memberikan kesempatan bagi tiap karyawan disemua jabatan untuk diikutsertakan dalam pengambilan keputusan dan juga dapat dengan memberikan tugas yang tingkat kesulitannya cukup tinggi, sehingga karyawan tersebut akan merasa diakui dan tertantang untuk dapat bekerja lebih baik serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan maupun *team*nya.
- Untuk NC2 dimana terdapat 12 pilihan netral dan 4 pilihan tidak setuju yang artinya karyawan merasa ragu apakah mereka merasa loyalitas merupakan nilai utama yang harus dipertahankan. Saran dari peneliti yaitu: perusahaan dapat mengadakan Kegiatan sosial yang dilakukan secara berkala tiap bulannya, sehingga para

karyawan bisa terlibat langsung dalam sejumlah kegiatan sosial. Aktivitas ini bisa berupa layanan masyarakat, kegiatan amal dan sebagainya yang menjadi wadah aktualisasi karyawan pada lingkungan di sekitarnya. Dengan adanya kegiatan kegiatan diluar pekerjaan hal tersebut dapat mempererat hubungan antara karyawan dengan perusahaan dan juga seluruh karyawan didalamnya, sehingga dapat meningkatkan rasa loyalitas tiap karyawan.

5.3 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka peneliti mengajukan saran bagi penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Peneliti selanjutnya dapat menambah jumlah variabel independen Karena masih banyak hal lain yang dapat mempengaruhi *Affective Commitment*, *Calculative Commitment*, dan *Normative Commitment* selain *Employee Relationship Proneness*, dimana menurut Bloemer dan Schroder (2006) variabel yang dapat digunakan yaitu keberhasilan diri (*self-efficacy*), inovasi (*innovativeness*), *variety seeking* (pencari keberagaman).
2. Peneliti menyarankan untuk Peneliti selanjutnya dapat menambah jumlah sampel yang jauh lebih banyak secara meluas di industri-industri lainnya sehingga dapat meneliti karakteristik sampel lainnya secara lebih meluas.

3. Peneliti menyarankan untuk peneliti selanjutnya untuk dapat menggunakan variasi objek penelitian lainnya, seperti industri-industri lainnya, meneliti perbandingan antara sampel pria vs wanita, meneliti level jabatan yang berbeda, dan meneliti berdasarkan karakteristik variasi umur atau generasi karyawan.

