



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 Conditions* dan *Employee Satisfaction* terhadap *Employee Loyalty* pada semua departemen di PT Union Confectionery, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil *Descriptive Study* dari penelitian ini adalah sebagai berikut :
 - Berdasarkan deskripsi hasil responden dapat ditarik kesimpulan bahwa staff di semua Departemen PT Union Confectionery didominasi oleh 65% pria dan 55% karyawan berusia diatas 31 tahun, 100% karyawan tetap serta 40% memiliki lama bekerja 11-20 tahun.
 - Berdasarkan penilaian responden terhadap indikator- indikator dimensi *Supervision* pada tabel 4.5, dapat disimpulkan bahwa *Supervision* pada semua Departemen di PT Union Confectionery masuk dalam kategori “setuju”.
 - Berdasarkan penilaian responden terhadap indikator- indikator dimensi *Workload* pada tabel 4.6, dapat disimpulkan bahwa *Workload* pada semua Departemen di PT Union Confectionery masuk dalam kategori “setuju”.

- Berdasarkan penilaian responden terhadap indikator- indikator dimensi *Organizational Culture* pada tabel 4.7, dapat disimpulkan bahwa *Organizational Culture* pada semua Departemen di PT Union Confectionery masuk dalam kategori “netral”.
- Berdasarkan penilaian responden terhadap indikator- indikator dimensi *Facilities* pada tabel 4.8, dapat disimpulkan bahwa *Facilities* pada semua Departemen di PT Union Confectionery masuk dalam kategori “setuju”.
- Berdasarkan penilaian responden terhadap indikator- indikator dimensi *Physical Environment* pada tabel 4.9 , dapat disimpulkan bahwa *Physical Environment* pada semua Departemen di PT Union Confectionery masuk dalam kategori “netral”.
- Berdasarkan penilaian responden terhadap indikator- indikator variabel *Employee Satisfaction* pada tabel 4.10 , dapat disimpulkan bahwa *Employee Satisfaction* pada semua Departemen di PT Union Confectionery masuk dalam kategori “setuju”.
- Berdasarkan penilaian responden terhadap indikator- indikator variabel *Employee Loyalty* pada tabel 4.11, dapat disimpulkan bahwa *Employee Loyalty* pada semua Departemen di PT Union Confectionery masuk dalam kategori “setuju”.

2. Hasil uji hipotesis menyimpulkan tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

- Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara dimensi *Supervision* terhadap *Employee Satisfaction*. Dimana pada uji statistik menunjukkan nilai t_{hitung} mutlak juga menunjukkan 1.700 dan lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 2.0.
- Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara dimensi *Workload* terhadap *Employee Satisfaction*. Dimana pada uji statistik menunjukkan nilai t_{hitung} mutlak juga menunjukkan -1.505 dan lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 2.0.
- Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara dimensi *Organizational Culture* terhadap *Employee Satisfaction*. Dimana pada uji statistik menunjukkan nilai t_{hitung} mutlak juga menunjukkan 0.326 dan lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 2.0.
- Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara dimensi *Facilities* terhadap *Employee Satisfaction*. Dimana pada uji statistik menunjukkan nilai t_{hitung} mutlak juga menunjukkan 1.761 dan lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.0.
- Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara dimensi *Physical Environment* terhadap *Employee Satisfaction*. Dimana pada uji statistik menunjukkan nilai t_{hitung} mutlak juga menunjukkan -0.866 dan lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 2.0.

- Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara *Employee Satisfaction* terhadap *Employee Loyalty*. Dimana pada uji statistik menunjukkan nilai t_{hitung} mutlak juga menunjukkan 3.632 dan lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.0.

5.2 Saran

5.2.1 Saran bagi Perusahaan

Berdasarkan temuan yang peneliti temukan, maka ada beberapa saran yang dapat diberikan peneliti antara lain :

1. Perusahaan dapat memanfaatkan supervisor untuk menjelaskan secara detail tugas apa yang harus dilakukan oleh karyawan sehingga ketika karyawan mengerti akan tugas yang harus dilakukan, maka hasil kerjanya juga akan tepat. Atasan perlu meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui *training motivation*, memberikan *reward* bagi karyawan yang berprestasi, melakukan pendekatan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan, dan mengadakan kegiatan.
2. Perusahaan harus memberikan tugas kepada *cleaning service* untuk membersihkan ruangan karyawan sehari sebanyak 2 kali, pertama pagi sebelum jam kerja dimulai dan kedua ketika jam kerja selesai. Selain itu, perusahaan harus memberikan lemari penyimpanan tambahan (*filling cabinet*) sehingga karyawan dapat menyimpan informasi lebih banyak sesuai

kebutuhan. Untuk memberikan kenyamanan bekerja, perusahaan dapat menggunakan *cubical workstation*.

3. Untuk meningkatkan keinginan karyawan agar terus bekerja di perusahaan, perusahaan harus memperhatikan karier karyawan, memberikan bonus kepada karyawan yang berkinerja baik dalam perusahaan, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Selain itu, perusahaan harus menyampaikan visi misi perusahaan secara jelas kepada karyawan agar karyawan mengerti sehingga karyawan bersedia menerima tugas yang dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

5.2.2 Limitasi Penelitian

Pada dimensi *Organizational Culture*, peneliti hanya mengadopsi 9 *item* indikator dominan, yang menurut jurnal Bellou (2009) terdapat 54 indikator. Kemudian setelah pre-test, 4 indikator di *drop* karena tidak valid sehingga menjadi 5 indikator.

5.2.3 Saran bagi penelitian selanjutnya

1. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan *sample*/responden dengan jumlah yang jauh lebih besar.

2. Untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel yaitu pengaruh antara *Empowerment and Participation* dan *Employee Satisfaction, Reward and Recognition* dan *Employee Satisfaction, Teamwork* dan *Employee Satisfaction, Training and development* dan *Employee Satisfaction* berdasarkan jurnal dari Ali Turkyilmaz, Gulsen Akman and Coskun Ozkan, Zbigniew Pastuszak “*Empirical study of public sector employee loyalty and satisfaction*”, *Industrial Management & Data Systems* Vol.111 No.5, 2011.
3. Jika penelitian selanjutnya menggunakan variabel dan model yang sama maka ada baiknya jumlah pertanyaan (indikator) dari tiap variabel (*Empowerment and Participation, Reward and Recognition, Teamwork, dan Training and Development*) ditambah dari jurnal-jurnal pendukung lainnya.

UMMN