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.

Team project ©2017
Dony Pratidana S. Hum | Bima Agus Setyawan S. IIP

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian " Analisis pengaruh *Internal Marketing* terhapad *Job Satisfaction* dan *Normative Organizational Commitment* implikasi pada *Employees Organizational Identification*; Telaah pada Karyawan unit bisnis PSS di PT XYZ yang dilakukan peneliti dengan menggunakan teknik analisa *Structural Equation Modeling* (SEM), maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dapat disimpulkan bahwa dari sisi demografi, mayoritas responden pada penelitian ini adalah:
    a. Berjenis kelamin pria sebanyak 88 karyawan atau sebesar 78% dengan status karyawan tetap.
    b. Rentang usia lebih dari 45 tahun sebanyak 33 karyawan atau sebesar 29% .
    c. Pendidikan formal terakhir S1 sebanyak 67 karyawan atau sebesar 59%.
    d. Lama bekerja 3 –4 tahun sebanyak 51 karyawan atau sebesar 46%.
    e. Memiliki jabatan sebagai *staff* sebanyak 76 karyawan atau sebesar 67%.
    f. Bekerja didivisi *construction management* sebanyak 39 orang atau sebesar 34%.

Analisa pengaruh internal..., Mesi Sucitra Dewi, FB UMN, 2019

2. Berdasarakan hasil hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut:

   a. H1 : *Internal Marketing* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan PT XYZ. H1 dapat dikatakan memiliki pengaruh positif karena memiliki *standard coeffecient* yang positif yaitu 0,812 dan nilai p value < 0,05 yaitu 0,000.

   b. H2 : *Internal Marketing* memiliki pengaruh positif terhadap *Normative Organizational Commitment* pada karyawan PT XYZ. H2 dapat dikatakan memiliki pengaruh positif karena memiliki *standard coeffecient* yang positif yaitu 0,701 dan nilai p value < 0,05 yaitu 0,000.

   c. H1 : *Job satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *Employees Organizational Identification* pada karyawan PT XYZ. H1 dapat dikatakan memiliki pengaruh positif karena memiliki *standard coeffecient* yang positif yaitu 0,543 dan nilai p value < 0,05 yaitu 0,000.

   d. H1 : *Normative Organizational Commitment* memiliki pengaruh positif terhadap *Employees Organizational Identification* pada karyawan PT XYZ. H1 dapat dikatakan memiliki pengaruh positif karena memiliki *standard coeffecient* yang positif yaitu 0,319 dan nilai p value < 0,05 yaitu 0,001.

UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk Perusahaan berdasarakan Hipotesis

Berikut adalah saran dari peneliti untuk perusahaan :

1. Berdasarkan hasil penelitian, IM9 memiliki nilai validitas yang paling besar yaitu sebesar 0.893. IM9 berisikan motivasi karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan. Jika dikaitkan dengan *indepth interview* yang dilakukan kepada karyawan bisnis unit PSS pada PT XYZ, peneliti mendapatkan informasi bahwa alasan karyawan bekerja di perusahaan karena tuntutan kebutuhan hidup yang selalu ada dan harus terpenuhi, mereka tidak memiliki motivasi khusus untuk tetap bekerja di perusahaan. Memberikan gaji tidak hanya disesuai dengan pekerjaan yang dilakukan serta kebutuhan dari karyawan sendiri tapi juga dengan melihat kinerja karyawan. Perusahaan bisa memberikan gaji karyawan dengan menyeseuaian performa karyawannya sehingga karyawan yang sudah berkontribusi besar terhadap perusahaan dapat diberikan gaji yang lebih tinggi. Berdasarkan *in depth interview,* karyawan gaji yang diberikan perusahaan tidak kompetitif. Padahal karyawan sudah memberikan kontribusi yang besar terhadap perusahaan. Jika perusahaan memenuhi bagian gaji karyawan dari segi kinerja karyawan, kemungkinan besar karyawan akan termotivasi untuk tetap di perusahaan.

Analisa pengaruh internal..., Mesi Sucitra Dewi, FB UMN, 2019

2. Berdasarkan hasil penelitian, JS1 memiliki nilai validitas yang paling besar yaitu 0.857. JS1 berisikan rasa senang karyawan bekerja di perusahaan. Jika dikaitkan dengan *indepth interview* yang dilakukan kepada karyawan bisnis unit PSS pada PT XYZ, peneliti mendapatkan informasi bahwa karyawan kurang puas dengan fasilitas yang ada di perusahaan karena fasilitas nya yang diberikan kurang dan tidak dijaga kebersihannya. Maka dari itu, peneliti memberikan saran pada PT XYZ untuk perlu menyediakan fasilitas tambahan untuk karyawannya. Seperti menyediaan tempat bersantai dengan memberikan bantal-bantal besar untuk karyawan dapat beristirahat atau tempat bermain, seperti menyiapkan *dart* atau meja pingpong untuk refreshing karyawannya. Hal ini diperlukan agar karyawan dapat beristirahat sejenak dengan berbagai tugas yang menumpuk. Perusahaan perlu juga dalam memperbaiki fasilitas- fasilitas yang diangap kurang nyaman seperti kebersihan toilet dan musholla. Dengan begitu karyawan akan nyaman fasilitas dan senang untuk bekerja.
3. Berdasarkan hasil penelitian, NOC3 memiliki nilai validitas yang paling besar yaitu 0.858. NOC 3 berisikan keinginan karyawan untuk tidak meninggakan perusahaan sekarang karena karyawan memiliki rasa kewajiban kepada orang-orang di dalam perusahaan. Jika dikaitkan dengan *indepth interview* yang dilakukan kepada karyawan bisnis unit PSS pada PT XYZ, peneliti mendapatkan

Analisa pengaruh internal..., Mesi Sucitra Dewi, FB UMN, 2019

informasi bahwa karyawan tidak masalah untuk berpindah keperusahaan lain jika ada perusahaan yang menawarkan dengan jenjang karir yang lebih cepat. Selama mereka sudah menyelesaikan pekerjaan sebelum meninggalkan perusahaan tidak ada tanggung jawab lebih yang mereka harus berikan kepada orang-orang di dalam perusahaan. Maka dari itu, peneliti memberikan saran pada PT XYZ untuk memperhatikan jenjang karir dan tantangan dalam pekerjaan. Perusahaan dapat membangun hubungan lingkungan yang baik antar karyawan dengan membuat desain pekerjaan yang terencana dan penuh pertimbangan yang mencerminkan kebutuhan dari perubahan lingkungan, perkembangan teknologi di perusahaan, dan ketrampilan, kemampuan dan pilihan karyawan. Bisa menggunakan *job enlargement* dan *job enrichment. job enlargement* yaitu pemberian berbagai macam pekerjaan yang sejenis untuk menaikan *job scope* karyawan. *job enrichment* yaitu pemberian pekerjaan yang berbeda dengan jenis pekerjaan yang biasa dia tangani, untuk menaikan *job depth* karyaan. Contoh karyawan didivisi sales mendapat pekerjaan tambahan untuk memegang *project*, Dengan memberikan desain pekerjaan seperti di atas berpotensi membuat karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan dan membuat karyawan sering berinteraksi satu sama lain. Hal ini dapat menumbuhkan rasa kewajiban karyawan

Analisa pengaruh internal..., Mesi Sucitra Dewi, FB UMN, 2019

dengan perusahaan dan orang-orang di dalamnya dan bisa membuat karyawan tidak dengan mudah meninggalkan perusahaan.

4. Berdasarkan hasil penelitian, EOI3 memiliki nilai validitas yang paling besar yaitu 0.875. EOI 3 berisikan bahwa keberhasilan perusahaan adalah keberhasilan mereka juga. Jika dikaitkan dengan *indepth interview* yang dilakukan kepada karyawan bisnis unit PSS pada PT XYZ, peneliti mendapatkan informasi bahwa karyawan merasa walaupun PT XYZ ini mengalami berkembang setiap tahunnya tapi beberapa karyawan merasa itu bukan menjadi kesuksesan mereka. Penyebab karyawan merasa tidak sukses adalah karena mereka merasa tidak berkembang dengan pekerjaan yang mereka dapat di perusahaan walaupun sudah bekerja lama diperusahaan. Maka dari itu, peneliti memberikan saran pada PT XYZ untuk diharapkan mengajak seluruh karyawannya mengikuti program *development*. Program *development* dapat berupa *coaching*, seminar, *job rotation* yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja, menambah *knowlegde*, meningkatkan *skills* dan membangun hubungan kerja. Atasan dapat menjadawalkan program *development* untuk bawahannya. Karyawan yang sudah mengikuti program *development* akan semakin ahli dalam melakukan produktivitas kerja mereka. Sehingga hal

Analisa pengaruh internal..., Mesi Sucitra Dewi, FB UMN, 2019

ini dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan dan karyawan.

5.2.2 Saran untuk Peneliti selanjutnya

Peneliti juga memberikan saran untuk peneliti selanjutnya, yaitu antara lain:

a. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variasi dari objek penelitian lain dengan karakteristik sampel yang berbeda seperti kategori generasi karyawan.
b. Penelitian selanjutnya dapat memperluas objek penelitian, misalnya terhadap PT XYZ, tidak hanya terpaku kepada satu bisnis unit PT XYZ saja tetapi menambah beberapa bisnis uit PT XYZ sehigga dapat menambah jumlah sampel untuk digunakan dalam peneltian.
c. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan objek penelitian di industry lain. Seperti perbankan, *hospitalitity,* retail, dll.
d. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan sampel yang hanya didepartemen tertentu. Misalnya hanya didepartemen *qunity surveyor, infra planning* dan *contruction management* .

UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA