

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian “Pengaruh *Working Conditions*, *Teamwork*, dan *Development* terhadap *Job Satisfaction* dan *Job Loyalty* pada Karyawan Indofood” yang dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan profil responden, mayoritas responden pada penelitian ini antara lain :
 - a. Berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 96 orang atau sebesar 58.5 % responden
 - b. Karyawan yang sudah bekerja selama 2-3 tahun yaitu sebanyak 70 orang atau 42.7% responden
 - c. Bekerja di divisi *sales* dan *marketing* yaitu sebanyak 43 orang atau 26.2% responden
 - d. Merupakan karyawan tetap yaitu sebanyak 164 orang atau 100%
 - e. Memiliki status pernikahan sudah menikah yaitu sebanyak 93 orang atau 56.7% responden
 - f. Memiliki jabatan sebagai supervisor yaitu sebanyak 70 orang atau 43% responden

2. Berdasarkan rata-rata *mean* yaitu 4.59, 4.97, 4.75, 4.80, dan 4.32 variabel *working conditions*, *teamwork*, *development*, *job satisfaction*, dan *job loyalty* masuk dalam kategori baik.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan Indofood, terdapat pengaruh positif antara *working conditions* dengan *job satisfaction*. Dengan *standardized coefficients* positif yaitu 0.161 dan nilai *p value* 0.011. Oleh karena itu, semakin baik kondisi kerja, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.
4. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan Indofood, terdapat juga pengaruh positif antara *teamwork* dengan *job satisfaction*. Dengan *standardized coefficients* yang bernilai positif yaitu 0.029. Namun data tidak mendukung karena *p value* yang didapat lebih besar dari 0.05, yaitu 0.612.
5. Hipotesis ketiga pada penelitian ini memiliki *standardized coefficients* yang bernilai positif yaitu 0.842 yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif antara *development* dengan *job satisfaction*. Data juga mendukung hipotesis 3, karena *p value* yang didapat lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar 0.000.
6. Pada penelitian ini dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara *job satisfaction* dengan *job loyalty*. Karena *standardized coefficients* bernilai positif yaitu 0.979 dan *p value* yang didapat lebih kecil dari 0.05 yaitu 0.000. Maka dari itu, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi pula loyalitas karyawan.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk Perusahaan

Berikut adalah saran dari peneliti untuk perusahaan :

1. Perusahaan perlu menyediakan fasilitas tambahan untuk karyawannya, seperti menyediakan tempat bermain, atau tempat bersantai. Sehingga karyawan yang merasa jenuh dengan pekerjaannya dapat beristirahat sejenak di ruangan tersebut.
2. Karena masih terdapat beberapa karyawan yang belum pernah mengikuti program *development*. Perusahaan diharapkan mengajak seluruh karyawannya untuk mengikuti program *development*. Atasan dapat menjadwalkan program *development* untuk bawahannya. Program *development* yang dapat dilakukan bisa berupa seminar, *coaching*, *job rotation* dengan tujuan meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja, transfer pengetahuan, menambah keterampilan karyawan, dan mendekatkan hubungan kerja, dan meningkatkan *skill* karyawan. Hal ini juga dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan, karena karyawan yang sudah mengikuti program *development* akan semakin ahli dalam melakukan pekerjaannya dan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan dapat memberikan semangat kepada karyawannya dengan memberikan motivasi

serta dukungan untuk melakukan pekerjaan. Motivasi tersebut dapat berupa promosi atau memberikan *reward* kepada karyawan.

4. Perusahaan perlu memperhatikan adanya jenjang karir dan tantangan dalam pekerjaan. Dengan cara memberikan pekerjaan yang lebih sulit ataupun mempromosikan karyawannya yang berkompetensi. Hal ini dikarenakan sebagian karyawan akan meninggalkan perusahaan apabila mereka merasa tidak adanya jenjang karir dan pekerjaan yang dilakukan monoton. Dengan memperhatikan hal tersebut, perusahaan dapat mengurangi angka *turnover*.

5.2.2 Saran untuk Peneliti Selanjutnya

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

1. Peneliti selanjutnya dapat memperluas objek penelitian, misalnya menggunakan objek penelitian pada perusahaan *start-up* yang didominasi oleh generasi *millenials* dan melakukan perbandingan antara perusahaan yang didominasi oleh generasi *millenials* dengan perusahaan yang didominasi oleh generasi Y. Karena saat ini dunia kerja didominasi oleh generasi *millenials*.
2. Pada variabel *teamwork*, hasil uji hipotesis dalam penelitian ini mengatakan bahwa data tidak signifikan. Maka dari itu, peneliti selanjutnya dapat mengganti objek penelitian di industri yang berbeda seperti industri perbankan, pariwisata, farmasi, dan lain-lain.

3. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel yang mempengaruhi *job satisfaction* yang terdapat pada jurnal Turkyilmaz et al., (2011) diantaranya *empowerment and participation*, *reward and recognition*, dan *training*. Tentunya pastikan juga bahwa dalam penambahan variabel tersebut objek yang akan diteliti memiliki fenomena pada variabel yang akan digunakan.
4. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan sampel yang hanya di divisi tertentu. Misalnya hanya di divisi *corporate marketing*, *corporate human resource*, dan *corporate procurement*.