



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

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap “Analisis Pengaruh *Salary*, *Job Enrichment* terhadap *Job Satisfaction*, serta Impikasinya Terhadap *Employee Commitment*; Telaah pada Karyawan PT. XYZ”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan profil responden, mayoritas responden pada penelitian ini antara lain :
 - a. Karyawan yang berjenis kelamin laki – laki yaitu sebanyak 61 orang atau sebesar 61,54 % responden.
 - b. Karyawan yang berusia kurang dari atau sama dengan 25 tahun yaitu sebanyak 47 orang atau sebesar 42% responden.
 - c. Karyawan dengan status sudah menikah yaitu sebanyak 64 orang atau sebesar 57% responden
 - d. Karyawan yang memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 86 orang atau sebesar 76% responden.
 - e. Karyawan dengan masa kerja 3 – 4 tahun yaitu sebanyak 39 orang atau sebesar 34% responden

- f. Karyawan yang berasal dari divisi *marketing* yaitu sebanyak 40 orang atau sebesar 35% responden.
- g. Karyawan yang memiliki jabatan sebagai *officer/staff* yaitu sebanyak 76 orang atau sebesar 67% responden.
2. Berdasarkan rata – rata *mean* yaitu 3,870 ; 3,758 ; 3,447 , dan 3,593 pada variabel *salary*, *job enrichment*, *job satisfaction*, dan *employee commitment* masuk dalam kategori baik.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PT. XYZ, terdapat pengaruh positif antara *salary* dengan *job satisfaction*. Dengan *standardized coefficients* yang bernilai positif yaitu 0,346 dan nilai *p-value* sebesar 0.044. Hal ini memuktikan bahwa antara *salary* dan *job satisfaction* memiliki hubungan yang signifikan.
4. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PT. XYZ, terdapat juga pengaruh positif antara *job enrichment* dengan *job satisfaction*. Dengan *standardized coefficients* yang bernilai positif yaitu 0,339 dan nilai *p-value* sebesar 0,002. Hal ini memuktikan bahwa antara *job enrichment* dan *job satisfaction* memiliki hubungan yang signifikan.
5. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PT. XYZ, data juga mendukung hipotesis 3, dengan *standardized coefficients* yang bernilai positif yaitu 0,215 dan nilai *p-value* sebesar 0,015. Hal ini memuktikan bahwa

antara *job satisfaction* dan *employee commitment* memiliki hubungan yang signifikan.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk Perusahaan berdasarkan Hipotesis

Berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti untuk perusahaan:

1. Berdasarkan hasil penelitian, S3 memiliki *mean* yang paling kecil yaitu sebesar 3,841. Pernyataan S3 mengungkapkan bahwa karyawan merasa gaji yang diterima sebanding dengan posisi yang sama di perusahaan serupa. Perusahaan hendaknya mengkaji kembali gaji yang diberikan kepada karyawan dengan melakukan *survey salary*. Menurut Dessler (2015) mengatakan bahwa dalam menentukan struktur gaji kepada karyawan di organisasi, diperlukan *survery salary* untuk mengetahui informasi dan menentukan upah dengan tingkatan yang berlaku. Setelah itu, dapat dilakukan *grading* untuk menganalisis setiap jabatan pekerja guna memperoleh data yang tepat untuk informasi dari setiap jabatan dengan kondisi jabatannya tersebut. Analisis ini dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan untuk mengetahui gaji yang akan diberikan sesuai dengan jabatan yang telah ditentukan, sebagai bagian dalam penilaian pekerjaan. Analisis ini juga dapat dijadikan sebagai penentu pelaksanaan mutasi maupun promosi, serta sebagai jembatan hubungan antara pemegang jabatan agar lebih baik. Penilaian tersebut disesuaikan dengan kemampuan yang

dimiliki oleh karyawan terhadap suatu jabatan, dan disesuaikan dengan kemampuan perusahaan dalam besaran gaji yang dapat diberikan. Hal ini dilakukan untuk memperhatikan kesejahteraan dari karyawannya dan menghindari subjektivitas atau perlakuan tidak adil terhadap seluruh karyawan.

2. Berdasarkan hasil penelitian, JE1 dan JE3 memiliki nilai *mean* yang paling kecil yaitu sebesar 3,734. Sistem kerja di mana seseorang karyawan bisa mengerjakan pekerjaan tambahan terkadang membuat mereka pecah fokus terhadap pekerjaan utama mereka, sehingga dapat membuat kehilangan fokus dalam bekerja. Hal ini akan menyebabkan mereka tidak maksimal dalam mengerjakan pekerjaan utamanya maupun pekerjaan tambahannya. Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan hendaknya sesuai dengan kemampuan yang karyawan miliki, sehingga ketika melakukan pekerjaan karyawan dapat mengelola dan menyelesaikannya dengan baik. Selain itu, perusahaan dapat melakukan upaya untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja berupa *training* dan *development*, seperti mengikutsertakan karyawan pada pelatihan yang diadakan oleh Bank Indonesia. Hal ini dilakukan untuk memberikan peluang kepada karyawan agar memiliki potensi untuk promosi jabatan.

3. Berdasarkan hasil penelitian, JS1 memiliki *mean* yang paling kecil yaitu sebesar 3,389. Dalam meningkatkan kepuasan karyawan, perusahaan dapat memberikan semangat kepada karyawannya yang berupa motivasi serta

dukungan untuk melakukan pekerjaan. Sesuai dengan penelitian terdahulu milik Budihardjo, A. (2013) yang mengatakan bahwa karyawan berbakat memerlukan beberapa motivator, sehingga motivasi yang dapat diberikan tidak hanya secara *financial*, melainkan secara *nonfinancial* yang dapat berupa pengajaran seperti *coaching*, *learning*, dan *mentoring* yang diberikan oleh atasan di perusahaan kepada karyawan. Dengan perhatian yang diberikan tersebut akan membuat karyawan merasa termotivasi, bahkan menyukai pekerjaan yang dilakukan, sehingga kemungkinan besar karyawan akan tetap bekerja dalam perusahaan tersebut.

5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti untuk peneliti selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

1. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan hipotesis, yaitu *salary* memiliki pengaruh positif terhadap *employee commitment*. Di mana hipotesis tersebut tidak digunakan dalam penelitian ini.
2. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel independen. Menurut Mahmood et al., (2018) terdapat tiga variabel yang mempengaruhi *job satisfaction*, yaitu *salary*, *job enrichment*, *job satisfaction*, dan *job stability*. Di mana variabel *job stability* yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

3. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan sub-dimensi pada variabel *employee commitment* yang dapat ditemukan dalam jurnal Ocen, Francis, Angundaru (2017), yaitu *affective commitment*, *normative commitment*, dan *continuance commitment*, atau menambahkan variabel *employee training* sebagai variabel yang dapat mempengaruhi *employee commitment*.
4. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel yang menjadi dampak atas *employee commitment* yaitu *turnover intention* yang dapat ditemukan dalam jurnal Gyensare, Ankutsede, Sanda, Okpoti (2016).
5. Peneliti selanjutnya dapat memperluas objek penelitian dengan menggunakan objek penelitian di industri lain, agar tidak terfokus pada industri perbankan saja. Selain itu, perusahaan yang dapat dijadikan sebagai objek penelitian dapat berupa perusahaan *start-up*, agar dapat mengetahui perbandingan penelitian di industri perbankan dengan perusahaan *start-up* yang cenderung didominasi oleh generasi *millennials*.
6. Memperluas jumlah target populasi karyawan dengan tidak hanya kantor cabang yang domisil di daerah Tangerang Selatan, melainkan di daerah Tangerang secara keseluruhan. Jika sampel ditambahkan pastinya akan menambah pandangan yang berbeda karena beda daerah akan beda juga budaya dalam perusahaan.