



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 menggunakan teknik analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) yang dilakukan peneliti terhadap “Analisa Pengaruh *Job Satisfaction dan Rewards Terhadap Organizational Commitment* Pada PT Jaya Beton Indonesia”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan data analisa profil responden yang diperoleh, peneliti menyimpulkan bahwa mayoritas responden:
 - a. Berjenis kelamin lak-laki, yaitu sebanyak 112 orang atau sebesar 71%.
 - b. Berusia 23-27 tahun, yakni sebanyak 77 orang atau sebesar 49%.
 - c. Memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 116 orang atau sebesar 68%.
 - d. Memiliki lama bekerja 4-5 tahun sebanyak 69 orang atau sebesar 44%.
 - e. Divisi produksi pada perusahaan atau sebesar 16%.
 - f. Memiliki jabatan *Staff* sebanyak 121 orang atau sebesar 82%.
 - g. Berstatus sebagai karyawan tetap atau sebesar 100%.
 - h. Berstatus pernikahan sudah menikah atau sebesar 52%.
2. H1: *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *organizational commitment* pada PT Jaya Beton Indonesia.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT Jaya Beton Indonesia, terdapat pengaruh positif dari *job satisfaction* terhadap *organizational commitment* dengan hasil *standard coefficient* 0,613 dan *p-value* 0.000 yang menggambarkan data signifikan mendukung Hipotesis.

3. H2: *Rewards* berpengaruh positif terhadap *organizational commitment* pada PT. Jaya Beton Indonesia

Dalam hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa bagi PT. Jaya Beton Indonesia terdapat pengaruh positif dari *rewards* dalam meningkatkan *organizational commitment* dengan hasil *standard coefficient* 0,392 dan *p-value* 0.000 yang menggambarkan data signifikan mendukung Hipotesis.

4. H3: *Rewards* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* pada PT. Jaya Beton Indonesia

Dalam hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa bagi PT. Jaya Beton Indonesia terdapat pengaruh positif dari *rewards* dalam meningkatkan *job satisfaction* dengan hasil *standard coefficient* 0,900 dan *p-value* 0.000 yang menggambarkan data signifikan mendukung Hipotesis.

5.2 Saran

Berdasarkan analisis dari hasil penelitian yang sudah dijelaskan sebelumnya, peneliti berharap agar hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi kemajuan PT Jaya Beton Indonesia, maupun bagi penelitian selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian dengan mengangkat topik yang serupa agar dapat menghasilkan hasil yang lebih optimal, komprehensif, dan mendalam.

5.2.1 Saran untuk PT Jaya Beton Indonesia

1. Perusahaan hendaknya melakukan mutasi personal baik secara vertikal maupun horizontal. Dengan begitu, karyawan diharapkan akan merasa terus berkembang dengan banyaknya kesempatan peningkatan karir yang ada di perusahaan.

2. Menciptakan budaya apresiasi di dalam perusahaan. Salah satu bentuk apresiasi yang dapat diberikan kepada karyawan adalah dari penambahan tunjangan hingga sekedar mengucapkan kata “tolong” dan “terima kasih”.
3. Mengadakan *employee gathering* secara rutin dengan tujuan membuka ruang bagi karyawan untuk semakin berbaur dengan karyawan lain. apabila waktu yang dan tempat yang cukup sulit untuk melakukan *employee gathering*, menjalin keakraban bisa juga dilakukan dengan sekedar makan malam bersama atau bahkan bermain *game* bersama.
4. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman seperti fasilitas-fasilitas kantor yang di *maintenance* untuk mengurangi kemungkinan kerusakan-kerusakan yang dapat mengganggu kenyamanan karyawan saat bekerja.
5. Perusahaan sebaiknya melakukan perbaikan pada *benefit* yang diterima karyawan. Pekerja terkadang merasa bahwa upah atau gaji yang didapatkannya tidak sesuai dengan pekerjaan yang selama ini karyawan lakukan. Hadirnya tunjangan / *benefit* diharapkan dapat mengurangi tingkat tuntutan pekerja atas upah kerja yang telah diberikan perusahaan. Sehingga perusahaan dapat terus melakukan aktivitas dengan nyaman tanpa ada keluhan gaji atau upah yang kurang bagi para pekerja. *Benefit* yang dapat diberikan perusahaan seperti bonus akhir tahun, tunjangan komunikasi, upah lembur, fasilitas kendaraan dan lain-lain.

5.2.2 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

1. Menambahkan variabel independen lain yang ada pada jurnal K. Sejjaaka, S., & K. Kaawaase, T. (2014). seperti *professionalism* agar pengukurannya akan lebih jelas, luas dan lengkap. Variabel tersebut tidak dimasukkan kedalam penelitian karena tidak ada fenomena pada PT Jaya Beton Indonesia yang bersangkutan dengan variabel tersebut.
2. Peneliti menyarankan untuk menambah dimensi pendukung untuk variabel *job satisfaction* yang bisa ditemukan dalam jurnal Malhotra, Budhwar dan Prowse (2007).
3. Selain menambahkan dimensi pendukung, jumlah profil responden harus diperbanyak karena semakin banyak profil responden yang diteliti maka hasil penelitiannya akan semakin akurat dan tepat.
4. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan objek penelitian yang berbeda, dimana terdapat sampel lebih beragam contohnya industri E-commerce, pariwisata, ataupun jasa lainnya.

UMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA