



### **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 berjudul “Analisis pengaruh Corporate Social Responsibility terhadap Employee Engagement, Job Satisfaction, dan Job Motivation ; Telaah pada karyawan PT. XYZ”, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan profil responden, dapat disimpulkan keseluruhan responden sebanyak 115 orang dalam penelitian terdiri dari 70 laki-laki dan 45 perempuan, mayoritas responden berusia 24-27 tahun sebesar 36% atau sebanyak 41 orang, lama bekerja di perusahaan selama  $\geq 5$  tahun sebesar 43% atau sebanyak 49 orang, menjabat sebagai *staff* sebesar 100% atau 115 orang, yang telah mengikuti CSR : Women’s Empowerment sebesar 100% atau 115 orang, dan seluruh responden berstatus sebagai karyawan tetap.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis

**H1 : *Corporate social responsibility* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*.**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada karyawan PT. XYZ, *corporate social responsibility* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*

dengan hasil *standard coefficient* 0.977 dan *p value* 0.000 yang menggambarkan data signifikan mendukung hipotesis.

**H2 : *Corporate social responsibility* berpengaruh positif terhadap *job motivation*.**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada karyawan PT. XYZ, *corporate social responsibility* berpengaruh positif terhadap *job motivation* dengan hasil *standard coefficient* 1.030 dan *p value* 0.000 yang menggambarkan data signifikan mendukung hipotesis.

**H3 : *Corporate social responsibility* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*.**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada karyawan PT. XYZ, *corporate social responsibility* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* dengan hasil *standard coefficient* 0.997 dan *p value* 0.000 yang menggambarkan data signifikan mendukung hipotesis.

## **5.2.Saran**

### **5.1.1 Saran untuk Perusahaan**

Berdasarkan dari hasil penelitian, maka ada beberapa saran yang diberikan oleh peneliti, yaitu :

1. Hasil penelitian pada variabel *employee engagement* indikator yang memiliki nilai *mean* paling rendah adalah EE5 dengan nilai *mean* 4.417 pada kategori cukup baik. Pada indikator ini menyatakan bahwa karyawan PT. XYZ akan merekomendasikan perusahaannya sebagai tempat yang baik untuk bekerja, sebagian responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut. Namun sebagian responden lainnya menyatakan tidak setuju dengan pernyataan indikator EE5. Penulis ingin menyarankan PT. XYZ untuk mengadakan *outbound training*, karena dapat meningkatkan *engagement* karyawan secara menyenangkan yang akan membangun harmonisasi *team*. Dengan demikian karyawan akan merasa bangga atas kerja keras mereka dengan dihiahi atau diberikan apresiasi.

2. Hasil penelitian pada variabel *job satisfaction* indikator yang memiliki nilai *mean* paling rendah adalah JS3 dengan nilai *mean* 4.652 pada kategori cukup baik. Pada indikator ini menyatakan karyawan percaya bahwa setiap karyawan mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan mereka, mayoritas responden menjawab setuju dengan pernyataan ini. Namun, beberapa responden lainnya menyatakan tidak setuju dengan pernyataan indikator JS3. Maka dari itu penulis ingin menyarankan PT. XYZ untuk menyediakan lingkungan yang terbaik bagi karyawan. Lingkungan tentunya akan mendukung produktivitas karyawan, perusahaan harus dapat membuat suasana menjadi lebih santai dan dapat mendukung kinerja para karyawan agar mereka memiliki kepuasan

kerjanya sendiri. Misalnya, perusahaan memberikan fasilitas seperti tempat kerja yang tenang, jauh dari suara bising, dan bau yang nyaman.

3. Hasil penelitian pada variabel *job motivation* indikator yang memiliki nilai *mean* paling rendah adalah JM2 dengan nilai *mean* 4.704. Pada indikator ini menyatakan bahwa perusahaan mendorong karyawan untuk berkembang, mayoritas responden menjawab setuju dengan pernyataan ini. Namun, beberapa responden lainnya menyatakan tidak setuju dengan pernyataan indikator JM2. Maka dari itu penulis menyarankan PT. XYZ untuk mengembangkan karyawan atau *employee development*. PT. XYZ dapat melakukan *job enlargement* dengan cara merotasi pekerjaan karyawan.

4. Hasil penelitian pada variabel *employee engagement* indikator yang memiliki nilai *mean* paling rendah adalah EE2 dengan nilai *mean* 4.443. Pada indikator ini menyatakan bahwa karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan adalah bagian penting untuk perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju dengan pernyataan ini. Namun, beberapa responden lainnya menyatakan tidak setuju dengan pernyataan indikator EE2. Maka dari itu penulis menyarankan PT. XYZ untuk memberikan pelatihan karyawan. Contohnya, *problem solving training*, melalui pelatihan ini, para karyawan akan mendapatkan ilmu-ilmu baru untuk menyelesaikan pekerjaan yang dilakukannya.

U N I V E R S I T A S  
M U L T I M E D I A  
N U S A N T A R A

### 5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan temuan penulis, maka ada beberapa saran yang dapat peneliti berikan untuk peneliti selanjutnya, diantaranya adalah:

1. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti *employee performance*. Porter dan Kramer (2006) dalam jurnal Li Sun dan Robert (2015) yang berjudul “The Impact of corporate social responsibility on employee performance and cost” mengungkapkan jika perusahaan bertanggung jawab atas dampak yang diberikan pada *stakeholders* dan terlibat dalam kegiatan CSR, mereka dapat menarik atau memotivasi karyawan yang cenderung bekerja secara efektif dan efisien dibandingkan dengan karyawan yang ada di perusahaan dengan tingkat kegiatan CSR yang kurang. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel tersebut untuk melengkapi aspek apa saja yang dapat dipengaruhi oleh *corporate social responsibility*.
2. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan ukuran demografi seperti status pernikahan dan pendidikan terakhir. Ketentuan sampel yang baru akan memungkinkan adanya perbedaan hasil.
3. Sampel (jumlah responden) dalam penelitian ini sangat terbatas karena jumlah karyawan dalam *back office* cukup terbatas untuk dijadikan objek penelitian, maka penulis menyarankan untuk penelitian selanjutnya jika menggunakan objek yang memiliki pekerja pabrik dapat memasukkannya jumlah sampel.

Karena semakin besar jumlah responden yang diteliti akan membuat penelitian menjadi semakin relevan.

4. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada objek penelitian yang bergerak di industri lainnya, seperti manufaktur, pertambangan, perbankan, retail, dll. Sehingga memungkinkan adanya perbedaan hasil dan kesimpulan karena setiap objek memiliki fenomena yang berbeda.

UMMN

UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA