



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 *reward, job satisfaction* terhadap *organizational commitment*; Telaah Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Tangerang”, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan profil responden, dapat disimpulkan bahwa dari sisidemografi, mayoritas responden pada penelitian ini adalah:
 - a) Berjenis kelamin laki-laki, sebanyak 75 orang atau sebesar 65%(berstatus karyawan tetap)
 - b) Rentang usia 25-30 tahun, sebanyak 41 orang atau sebesar 34%
 - c) Pendidikan formal terakhir S1 (Stara 1), sebanyak 100 orang atau sebesar 83%
 - d) Jabatan relationship officer, sebanyak 26 orang atau sebesar 22%
 - e) Lama bekerja 2-4 tahun sebanyak 73 orang, atau sebesar 61%
 - f) Bekerja di BPJS Ketenagakerjaan

Berdasarkan hasil dari uji hpotesis dapat disimpulkan sebagai berikut:

H1: *Reward* berpengaruh positif terhadap *organizational commitment*

Hal ini dibuktikan dengan H1 mempunyai standar koefisien yang bernilai positif dengan nilai 0,664 menandakan bahwa hasil uji hipotesis yang sedang diuji menunjukkan hubungan yang positif sehingga sesuai dengan pernyataan hipotesis yang telah dibuat. Nilai *p-value* adalah 0,000 atau bernilai lebih kecil dari 0,05 (Hair *et al.*, 2010), maka dapat disimpulkan bahwa secara signifikan data penelitian mendukung Hipotesis 1, yaitu *reward* berpengaruh positif dengan *organizational commitment*.

H2: *Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *organizational commitment*

Hal ini dibuktikan dengan H2 mempunyai standar koefisien yang bernilai positif dengan nilai 0,249, menandakan bahwa hasil uji hipotesis yang sedang diuji menunjukkan hubungan positif sehingga sesuai dengan pernyataan hipotesis yang telah dibuat. Nilai *p-value* adalah 0,023 atau bernilai lebih kecil dari 0,05 (Hair *et al.*, 2010), maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian mendukung Hipotesis 2, yaitu *job satisfaction* berpengaruh positif dengan *organizational commitment*.

H3: *Reward* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*

Hal ini dibuktikan dengan H3 mempunyai standar koefisien yang bernilai positif dengan nilai 0,802, menandakan bahwa hasil uji hipotesis yang sedang diuji menunjukkan hubungan positif sehingga sesuai dengan pernyataan hipotesis yang telah dibuat. Nilai *p-value* adalah 0,000 atau bernilai lebih kecil dari 0,05 (Hair *et al.*, 2010), maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian mendukung hipotesis 2, yaitu *job satisfaction* berpengaruh positif dengan *organizational commitment*.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk Perusahaan berdasarkan Hipotesis

Berdasarkan dari hasil penelitian, maka diberikan saran sebagai berikut:

1. Hasil dari variabel *reward* menunjukkan indikator yang memiliki *mean* yang rendah adalah R2 dengan nilai 4,533. Pada indikator ini menyatakan mengenai kepuasan gaji dibandingkan dengan perusahaan lain. Dalam bentuk suatu peningkatan, penulis menyarankan agar diberikan pelatihan berkala untuk meningkatkan pengetahuan mereka agar dapat bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan *hardskill* dan *softskill* sesuai dengan jabatan dalam organisasi. Bukan hanya pelatihan berkala saja namun hubungan baik antara atasan dan bawahan sangat penting sehingga karyawan yang memiliki umur yang berbeda jauh bisa saling sharing informasi dan mudah untuk memberikan masukan bagi perkembangan organisasi. Dengan mendapatkan nilai rata-rata *mean* dari indikator *reward* yaitu 4,711 masuk dalam kategori cukup baik dan dapat disimpulkan bahwa *reward* dalam perusahaan perlu di tingkatkan lagi dengan di adakan nya pelatihan berkala membuat karyawan menambah wawasan untuk bekerja, pendekatan antar atasan dan bawahan juga sangat penting dikarenakan dengan adanya kedekatan antar atasan dengan bawahan membuat karyawan mudah untuk memberikan *improvement*, dalam bekerja serta atasan maupun bawahan bisa saling memberikan *feedback* dalam menjalankan pekerjaan untuk memberikan kemajuan dalam perusahaan., *salary survey*

diperhatikan dengan melihat gaji sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan atau tidak apabila pekerjaan melebihi kapasitas maka bonus tambahan untuk karyawan juga perlu diberikan supaya bekerja sesuai dengan gaji yang di dapatkan

2. Hasil dari variabel *job satisfaction* menunjukkan indikator yang memiliki *mean* yang rendah adalah JS2 dengan nilai *mean* 4,475. Pada indikator ini menyatakan mengenai karyawan merasa dalam hari-hari mereka bekerja tidak pernah berakhir. Dalam upaya peningkatan, peneliti menyarankan untuk melihat dari kenyamanan dalam lingkungan bekerja yaitu dengan faktor keperluan karyawan sudah di penuhi perusahaan atau tidak, perbedaan sifat antar rekan kerja harus saling memahami sehingga bisa menerima pendapat satu sama lain sehingga karyawan nyaman di lingkungan kerja. Dengan mendapatkan nilai rata-rata *mean* dari indikator *job satisfaction* yaitu 4,586 masuk kategori cukup baik dan dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* perlu ditingkatkan lagi dengan memberikan kenyamanan pada karyawan di kantor supaya karyawan bekerja dengan antusias, perbedaan karakter antar karyawan sehingga harus saling memahami sifat satu sama lain agar bisa menerima *feedback* dari masing-masing karyawan, mengadakan hiburan atau outing antar staff supaya karyawan merasakan *refreshing* sehingga ketika memulai bekerja lebih semangat lagi, *workload capacity* untuk masing-masing karyawan juga harus diperhatikan seperti faktor-faktor yang menyebabkan *workload capacity* dalam lingkungan kerja seperti aspek mental, aspek fisik, serta aspek dalam penggunaan waktu untuk bekerja.

3. Hasil dari dimensi *organizational commitment*, yaitu *affective commitment* menunjukkan indikator yang memiliki *mean* yang rendah adalah AC5 dengan nilai *mean* yaitu 4,375 masuk kategori netral. Pada indikator ini menyatakan mengenai karyawan merasa perusahaan memiliki arti pribadi bagi mereka. Dalam upaya peningkatan, peneliti menyarankan untuk meningkatkan *reward* dan *job satisfaction* di perusahaan sehingga karyawan akan tetap bersama organisasi dikarenakan mereka menginginkan untuk menetap. Dengan mendapatkan nilai rata-rata *mean* dari indikator *affective commitment* yaitu 4,493 masuk dalam kategori cukup baik. Dapat disimpulkan bahwa *affective commitment* perlu ditingkatkan lebih baik lagi pada karyawan yaitu *reward* dan *job satisfaction* di perusahaan yang dirasakan pada karyawan sehingga membuat ikatan emosional karyawan ingin menetap di organisasi berdasarkan keinginan mereka
4. Hasil dari dimensi *organizational commitment*, yaitu *continuance commitment* menunjukkan indikator yang memiliki *mean* yang rendah adalah CC1 dengan nilai *mean* yaitu 4,400 netral. Pada indikator ini menyatakan mengenai karyawan merasa menetap di perusahaan merupakan kebutuhan mereka sehingga mereka menetap dalam organisasi. Untuk upaya peningkatan, peneliti menyarankan untuk meningkatkan lebih baik *reward* dan *job satisfaction* sehingga membuat karyawan setia dalam organisasi. Dengan mendapatkan nilai rata-rata *mean* dari indikator *continuance commitment* yaitu 4,478 masuk dalam kategori cukup baik. Dapat disimpulkan bahwa *continuance commitment* perlu ditingkatkan lebih baik lagi pada karyawan yaitu dengan perusahaan harus memberikan kenyamanan

bagi karyawan sehingga karyawan merasakan *continuance commitment* sehingga mereka terus mengabdikan diri di perusahaan dan tidak ingin meninggalkan perusahaan dikarenakan mereka juga memiliki kewajiban untuk perusahaan.

5. Hasil dari dimensi *organizational commitment*, yaitu *normative commitment* menunjukkan indikator yang memiliki mean yang rendah adalah NC1 dengan nilai *mean* yaitu 4,591 cukup baik. Pada indikator ini menyatakan mengenai karyawan merasa bersalah jika meninggalkan perusahaan. Dalam upaya peningkatan, peneliti menyarankan untuk meningkatkan *normative commitment* bagi karyawan lebih baik sehingga membuat karyawan setia dalam organisasi dikarenakan mereka memiliki perasaan kewajiban untuk tetap dalam organisasi. Dengan mendapatkan nilai rata-rata *mean* dari indikator *normative commitment* yaitu 4,650 masuk dalam kategori cukup baik. Dapat disimpulkan bahwa *normative commitment* perlu ditingkatkan lebih baik lagi pada karyawan yaitu dengan perusahaan memberikan fasilitas yang baik dan hak-hak yang terpenuhi untuk karyawan agar mereka memiliki rasa kewajiban agar mereka memiliki tanggung jawab kepada perusahaan serta rekan kerja di perusahaan.

5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan temuan peneliti, maka ada beberapa saran yang dapat peneliti berikan untuk penelitian yang lain:

1. Peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya untuk menambahkan dimensi *reward* yang ditemukan dalam jurnal Malhotra, Budhwar dan Prowse (2007).
2. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan objek penelitian yang berbeda, yang bergerak di industri *e-commerce*, pariwisata, perhotelan, perbankan.
3. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan objek Penelitian Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan bukan hanya Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan.
4. Penelitian meyarankan untuk menambah jumlah responden agar bisa dapat mengukur variabel *reward*, *job satisfaction* bisa jauh lebih luas.

UMMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA