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.

Team project ©2017
Dony Pratidana S. Hum | Bima Agus Setyawan S. IIP

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Bersarkan hasil penelitian "Analisa Pengaruh *professionalism* dan *rewards* terhadap *job satisfaction* serta Implikasinya pada *organizational commitment*; Telaah pada Sopir Taksi Konvensional Bandara Soekarno-Hatta" yang dilakukan peneliti dengan menggunakan teknik analisa *Structural Equation Modeling* (SEM), maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan profil responden, mayoritas responden pada penelitian ini adalah :
    a. Berjenis kelamin pria, sebanyak 165 orang atau sebesar 100%.
    b. Berusia 36-40 tahun, sebanyak 93 orang atau sebesar 56%.
    c. Pendidikan Terakhir SMP, sebanyak 93 orang atau sebesar 56%.
    d. Berstatus Karyawan Tetap, sebanyak 165 orang atau sebesar 100%.
    e. Bekerja pada Perusahaan Taksi Borobudur, sebanyak 62 orang atau sebesar 37%.
    f. Lama bekerja 3-5 tahun, sebanyak 95 orang atau sebesar 57%.
    g. Bekerja pada Bandara Soekarno-Hatta, sebanyak 165 orang atau sebesar 100%.

Analisa Pengaruh Professionalism..., Aldo Winata, FB UMN, 2017

h. Jenis Perusahaan Taksi Konvensional, sebanyak 165 orang atau sebesar 100%.

2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bagi Sopir taksi konvensional di Bandara Soekarno-Hatta memiliki pengaruh positif dari *Professionalism* terhadap *organizational commitment* dengan hasil *Standard Coefficient* 0.291 namum dalam penelitian ini data tidak mendukung hipotesis dikarenakan *P Value* > 0.05 yaitu 0.110.
3. Dalam hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa bagi Sopir taksi konvensional terdapat pengaruh positif dari *professionalism* dalam meningkatkan *job satisfaction* dengan hasil *Standard Coefficient* 0.250 dan *P Value* 0.001.
4. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa bagi Sopir taksi konvensional terdapat pengaruh negatif dari *Job satisfaction* dalam meningkatkan *Organizational Commitment* dengan hasil *Standard Coefficient* -0.303 dan data tidak mendukung hipotesis dikarenakan nilai *P Value* 0.259.
5. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa bagi Sopir taksi konvensional terdapat pengaruh positif dari *Rewards* dalam meningkatkan *job satisfaction*. Hasil dalam penelitian ini yaitu *Standard Coeficience* 0.809 dan *P Value* 0.000.
6. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa bagi Sopir taksi konvensional terdapat pengaruh positif dari *Rewards* dalam meningkatkan *Organizational Commitment* dengan hasil *Standard Coeficience* 0.808 dan *P Value* 0.003.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk Perusahaan

1. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa bagi sopir taksi konvensional terdapat pengaruh negatif dari *job satisfaction* terhadap *organizational commitment*. Sehingga penulis menyimpulkan bahwa *job satisfaction* bagi sopir taksi konvensional Bandara Soekarno-Hatta bukan merupakan faktor utama bagi mereka untuk meningkatkan *organizational commitment*.
2. Dalam hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa adanya pengaruh positif dari *rewards* dalam meningkatkan *job satisfaction*. Berdasarkan hasil penelitan, aspek RWD1 yaitu para sopir taksi konvensional puas akan gaji yang diterima untuk pekerjaan yang mereka lakukan dan aspek RWD5 yaitu pelatihan yang mereka terima bermanfaat untuk pekerjaan mereka memiliki *mean* terkecil.

   Maka perusahaan diharapkan meningkatkan kepuasan kerja dengan memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaan mereka saat ini. Contohnya seperti tunjangan tidak tetap jika bekerja lebih dari *shift* yang telah ditentukan, maka pendapatan yang melebihi setoran akan menjadi milik *driver* itu sendiri. Hal ini akan membantu meningkatkan motivasi kerja dari sopir taksi konvensional yang memilih *rewards* berupa gaji atau uang sebagai faktor utama untuk meningkatkan *organizational commitment*. Dan juga perusahaan diharapkan mengevaluasi pekerjaan para sopir taksi

Analisa Pengaruh Professionalism..., Aldo Winata, FB UMN, 2017

agar menemukan kekurangan dalam bekerja, sehingga perusahaan dapat memberikan pelatihan-pelatihan yang sesuai untuk menutup kekurangan tersebut dan dapat membantu para sopir taksi konvesional dalam bekerja.

3. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa bagi Sopir taksi konvensional terdapat pengaruh positif dari *Rewards* dalam meningkatkan *Organizational Commitment*. Maka dapat disimpulkan bahwa *rewards* adalah faktor penting untuk meningkatkan komitmen para sopir taksi konvesional Bandara Soekarno-Hatta.

   Perusahaan seharusnya lebih meningkatkan aspek *rewards* dikarenakan hipotesis mengungkapkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment* dan berdasarkan hasil penelitian bahwa aspek *rewards* adalah faktor penting dalam meningkatkan komitmen organisasi sopir taksi Bandara Soekarno-Hatta

   Seperti sebelumnya penulis telah memberikan saran untuk peningkatan *rewards* terhadap peningkatan *job satisfaction*, maka diharapkan perusahaan taksi konvensional lebih memperhatikan *rewards* yang diberikan kepada sopir taksi konvensionalnya agar mereka dapat *stay* pada perusahaan.

5.2.2. Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka peneliti mengajukan saran bagi penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Peneliti menyarankan untuk menambah dimensi pendukung untuk variabel *professionalism* yang bisa ditemukan dalam jurnal Boyt,

Analisa Pengaruh Professionalism..., Aldo Winata, FB UMN, 2017

Lusch dan Naylor (2001), *rewards* yang dapat ditemukan dalam jurnal Maholtra, Budhwar, dan Prowse (2007), dan juga *organizational commitment* yang bisa ditemukan dalam jurnal Yucel (2012).

2. Untuk peneliti selanjutnya dapat tidak menggunakan dimensi, akan tetapi peneliti selanjutnya dapat mengambil indikator pertanyaan dari masing-masing dimensi dan dilihat nilai *factor loading* tertinggi yang akan digunakan untuk *measurement* objek penelitian.
3. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan objek penelitian yang lain, di mana terdapat sampel yang lebih banyak contohnya seperti di industri perbankan, penerbangan, perusahaan *online*, dll atau dapat juga meneliti satu perusahaan tertentu saja.
4. Peneliti selanjutnya dapat melibatkan banyak perusahaan taksi konvensional lainnya, tidak hanya terbatas pada taksi konvensional pada Bandara Soekarno-Hatta saja.
5. Dikarenakan data tidak mendukung hipotesis 1 dan hipotesis 3 yakni *professionalism* terhadap *organizational commitment* dan *job satisfaction* terhadap *organizational commitment*, maka penulis menyarankan agar peneliti selanjutnya menambahkan indikator pertanyaan untuk *professionalism, job satisfaction,* dan *organizational commitment* agar penelti selanjutnya dapat mengukur objek penelitian lebih dalam lagi.