

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan teknik analisis Structural Equation Modeling (SEM) untuk menguji pengaruh *Job Rotation* dan *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment*, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan data analisa profil responden yang diperoleh, profil responden sebanyak 175 orang yang sudah berhasil lolos *screening* dan sesuai dengan *sampling unit* yaitu Laki-laki dan perempuan, sudah bekerja lebih dari 1 tahun, dan sudah pernah merasakan di rotasi pekerjaan minimal 1 kali, peneliti menyimpulkan bahwa responden pada penelitian ini di dominasi jenis laki-laki sebanyak 112 orang atau 64%, pendidikan formal terakhir lebih banyak Akademik (S1) 75 orang atau 43%, lama bekerja lebih banyak (>3) tahun sebanyak 115 orang atau 64%, divisi pekerjaan lebih banyak pada divisi pekerjaan *Marketing* sebanyak 132 orang atau 75%, dan posisi jabatan pekerjaan dominan pada posisi staff sebanyak 163 orang atau 93%.

2. *Job Rotation* mempunyai pengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*.

Kesimpulan ini diperoleh berdasarkan hasil pengolahan data yang menunjukkan nilai *standardized coefficients* sebesar +0,210 dan nilai *p-value* sebesar 0,003. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas *Job Rotation*, maka akan sangat mempengaruhi *Job Satisfaction* karyawan.

3. *Job Rotation* mempunyai pengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*. Kesimpulan ini diperoleh berdasarkan hasil pengolahan data yang menunjukkan nilai *standardized coefficients* sebesar +0,157 dan nilai p-value sebesar 0,032. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas *Job Rotation*, maka akan sangat mempengaruhi komitmen karyawan terhadap perusahaan.
4. *Job Satisfaction* mempunyai pengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*. Kesimpulan ini diperoleh berdasarkan hasil pengolahan data yang menunjukkan nilai *standardized coefficients* sebesar +0,152 dan nilai p-value sebesar 0,049. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Job Satisfaction*, maka akan sangat mempengaruhi komitmen karyawan terhadap perusahaan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan analisis dari hasil penelitian yang sudah dijelaskan sebelumnya, peneliti berharap agar hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi kemajuan PT Telkom Gandasari Tangerang, 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 Perusahaan

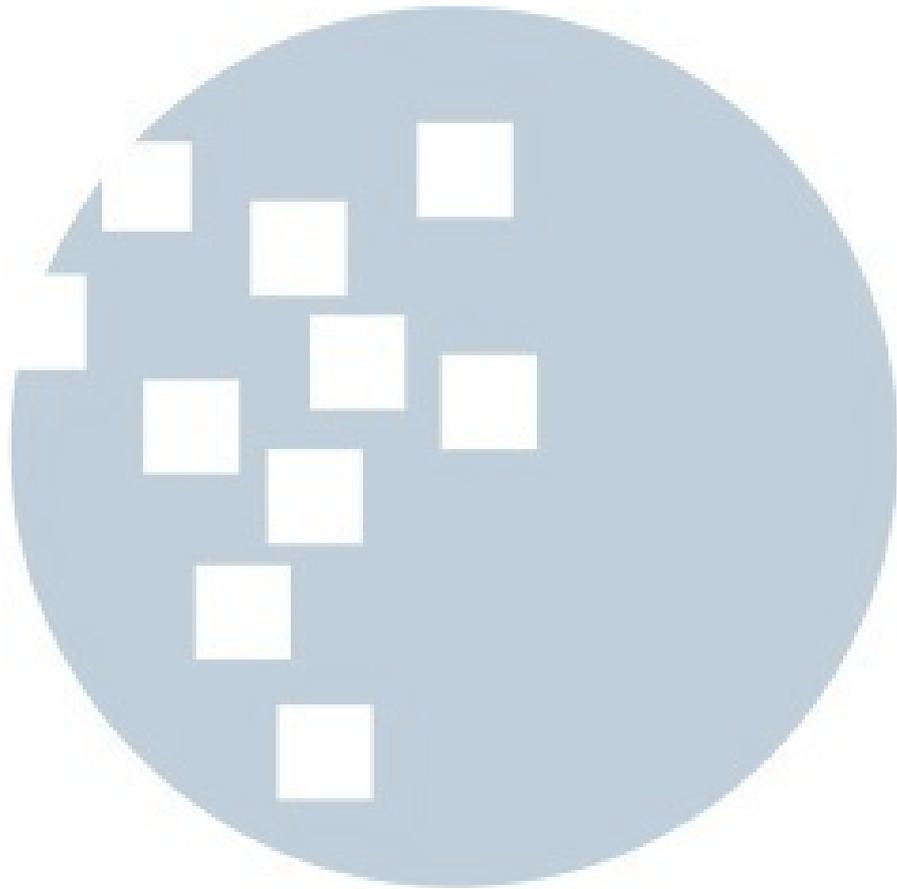
1. PT Telkom Gandasari Tangerang dalam melakukan rotasi pekerjaan harus melihat potensi dan bakat yang dimiliki masing-masing karyawan dalam penempatan rotasi yang sesuai. Dengan dilakukannya rotasi pekerjaan melihat potensi dan bakat dapat mengembangkan karirnya sesuai yang

diinginkan. Memberikan stimulasi dan penjelasan tentang tujuan dan manfaat yang dirasakan karyawan. Dalam hal ini, sehingga para karyawan merasa nyaman meskipun di rotasi pekerjaan dan beradaptasi dengan cepat dalam pelaksanaannya.

2. PT Telkom Gandasari Tangerang sebaiknya melakukan rotasi pekerjaan secara berkala dengan baik. Seperti meminta izin terlebih dahulu sebelum melakukan rotasi pekerjaan dan membuat jadwal dan waktu setiap akan melakukan rotasi pekerjaan dan diberikan informasi ke karyawan. Sehingga para karyawan dapat menerima kondisi dari awal dan karyawan dapat mengetahui dan siap sebelum dilakukan rotasi.
3. PT Telkom Gandasari Tangerang melihat kompeten yang dimiliki masing-masing karyawan sesuai dengan pendidikan akhir formal dan melakukan identifikasi kompetensi setiap karyawan. Sehingga, dalam hal ini karyawan mengetahui dasar ilmu pengetahuan yang dikuasai karyawan dan melihat kompetensi dan pencapaian yang dimiliki karyawan.
4. PT Telkom Gandasari Tangerang melakukan identifikasi kebutuhan fasilitas untuk perusahaan. Dalam hal ini perusahaan harus memperhatikan fasilitas berupa kebutuhan para karyawan sehingga bekerja dalam kondisi nyaman dan dapat komitmen terhadap perusahaan dalam waktu jangka panjang.

### **5.2.2 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya**

Penelitian ini tentunya masih memiliki berbagai keterbatasan, sehingga masih memerlukan penyempurnaan untuk penelitian selanjutnya. Berdasarkan



UMMN

UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA

kategori yang sama, diharapkan hasil penelitian dapat dibandingkan serta dapat dilakukan pengembangan penelitian untuk kedepannya.



UMN

UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA