

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, dan hipotesis penelitian serta temuan dan pembahasan yang diuraikan di atas maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian, yaitu *supervisor support* berpengaruh terhadap *employee job satisfaction* pada karyawan di PT. Untung Bersama Sejahtera Surabaya, ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *supervisor support*, tidak menyebabkan semakin tingginya *employee job satisfaction* pada karyawan di PT. Untung Bersama Sejahtera Surabaya. Perbedaan hasil penelitian ini berdasarkan pengamatan yang dilakukan selama penelitian dipengaruhi oleh faktor lama bekerja responden penelitian yang lebih dari 3 tahun dan adanya perbedaan terhadap objek penelitian yang adalah merupakan perusahaan manufaktur padat karya yang mayoritas karyawan adalah level operator.
2. Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian, yaitu *empowerment* berpengaruh terhadap *employee job satisfaction* pada karyawan di PT. Untung Bersama Sejahtera Surabaya, diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *empowerment*, semakin tinggi pula *employee job satisfaction* pada karyawan di PT. Untung Bersama Sejahtera Surabaya.
3. Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian, yaitu *reward* berpengaruh terhadap *employee job satisfaction* pada karyawan di PT. Untung Bersama Sejahtera Surabaya, diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *reward*, semakin tinggi pula *employee job satisfaction* pada karyawan di PT. Untung Bersama Sejahtera Surabaya.
4. Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian, yaitu *employee job satisfaction* berpengaruh terhadap *employee loyalty* pada karyawan di PT. Untung Bersama Sejahtera Surabaya, diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *employee job satisfaction*, semakin tinggi pula *employee loyalty* pada karyawan di PT. Untung Bersama Sejahtera Surabaya.
5. Hipotesis kelima yang diajukan dalam penelitian, yaitu *supervisor support* berpengaruh terhadap *employee loyalty* melalui *employee job satisfaction* pada karyawan di PT. Untung Bersama Sejahtera Surabaya, ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi

*supervisor support*, tidak menunjukkan semakin tingginya *employee job satisfaction* yang dapat mempengaruhi *employee loyalty* pada karyawan di PT. Untung Bersama Sejahtera Surabaya. Perbedaan hasil penelitian ini menurut pengamatan selama penelitian adalah karena faktor lama bekerja responden penelitian dan karakteristik pekerjaan yang dilakukan tidak banyak membutuhkan bimbingan dalam penyelesaiannya.

6. Hipotesis keenam yang diajukan dalam penelitian, yaitu *empowerment* berpengaruh terhadap *employee loyalty* melalui *employee job satisfaction* pada karyawan di PT. Untung Bersama Sejahtera Surabaya, diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *empowerment*, semakin tingginya juga *employee job satisfaction* yang dapat mempengaruhi *employee loyalty* pada karyawan di PT. Untung Bersama Sejahtera Surabaya
7. Hipotesis ketujuh yang diajukan dalam penelitian, yaitu *reward* berpengaruh terhadap *employee loyalty* melalui *employee job satisfaction* pada karyawan di PT. Untung Bersama Sejahtera Surabaya, diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *reward*, semakin tingginya juga *employee job satisfaction* yang dapat mempengaruhi *employee loyalty* pada karyawan di PT. Untung Bersama Sejahtera Surabaya

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang didapat di atas maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut:

### 5.2.1. Saran teoritis

Bagi penelitian selanjutnya terdapat beberapa saran yaitu:

1. Dipertimbangkan mengembangkan lebih lanjut variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap *employee job satisfaction*, dan *employee loyalty* diluar variabel *supervisor support*, *empowerment*, dan *reward*.
2. Faktor lama bekerja karyawan menjadi faktor yang menentukan pengaruh *supervisor support* terhadap *employee job satisfaction*.

### 5.2.2. Saran Praktis

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah di dapat, maka terdapat beberapa saran praktis, yaitu:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan bahwa *reward* memiliki pengaruh terhadap peningkatan *employee job satisfaction* dan *employee loyalty*. Disarankan bagi PT. Untung Bersama Sejahtera Surabaya oleh peneliti untuk melakukan evaluasi terhadap fungsi-fungsi mana di PT. Untung Bersama Sejahtera yang efektif dengan pemberian sistem reward yang sudah ada. Kemudian melakukan pengujian terhadap jenis dan jumlah reward yang sesuai dengan harapan dari karyawan PT. Untung Bersama Sejahtera sehingga *employee job satisfaction* dan *employee loyalty* karyawan dapat senantiasa dikelola.
2. Berdasarkan data responden terlihat bahwa mayoritas karyawan PT. Untung Bersama Sejahtera saat ini adalah laki-laki dan mayoritas karyawan memiliki usia diatas 35 tahun. Untuk keperluan regenerasi karyawan oleh peneliti disarankan untuk melakukan identifikasi kebutuhan terkait *employee job satisfaction* dan *employee loyalty* untuk para karyawan barunya.