

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil, penelitian dan pembahasan yang dijelaskan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Co-worker support* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *job satisfaction*. Hal ini menunjukkan bahwa *co-worker support* berpengaruh terhadap *job satisfaction*. Jika *Co-worker support* (dukungan rekan kerja) yang diperoleh karyawan baik maka *job satisfaction* yang dirasakan oleh karyawan juga akan baik (merasa puas). Dengan demikian maka hipotesis 1 didukung.
2. *Reward & recognition* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *job satisfaction*. Hal ini menunjukkan bahwa *reward & recognition* berpengaruh terhadap *job satisfaction*. Jika perusahaan mampu memberikan *reward & recognition* (penghargaan & pengakuan) kepada karyawan secara baik maka karyawan akan cenderung merasakan *job satisfaction* yang tinggi. Dengan demikian maka hipotesis 2 didukung.
3. *Perceived organizational support* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *job satisfaction*. Hal ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *job satisfaction*. Jika perusahaan memberikan *perceived organizational support* (dukungan dari organisasi) kepada karyawan maka karyawan akan merasa puas terhadap *job satisfaction* yang mereka rasakan. Dengan demikian maka hipotesis 3 didukung.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan metode penelitian yang ditetapkan, namun masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Variabel-variabel yang mempengaruhi *Job Satisfaction* dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu *Co-worker Support*, *Reward & Recognition*, dan *Perceived Organizational Support*, sedangkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhi *Job satisfaction*.
2. Adanya keterbatasan dari penelitian dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yaitu terkadang data yang diperoleh tidak terisi secara lengkap sehingga data tidak dapat diolah.
3. Membutuhkan waktu yang cukup lama untuk mengumpulkan seluruh data sesuai jumlah responden sehingga dalam penelitian ini membuang waktu yang cukup lama dalam pengumpulan data untuk memperoleh data yang utuh.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil, penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Maka dapat diajukan berbagai saran, sebagai berikut :

5.3.1 Saran Akademis

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah peneliti hanya mendapatkan 127 data responden, sehingga saran untuk penelitian selanjutnya adalah sebaiknya peneliti melibatkan lebih banyak responden agar dapat memperoleh data yang lebih baik. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan topik yang sama, agar mencari variabel baru seperti *turn over* dan objek pada perusahaan asing sehingga mampu memberikan gambaran yang lebih luas lagi.

5.3.2 Saran Praktis

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka dapat diberikan beberapa rekomendasi berupa saran-saran, sebagai berikut :

1. Pada variabel *co-worker support*, nilai rata-rata jawaban responden yang terendah adalah indikator “Rekan kerja saya membantu saya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sulit”. Dalam hal ini seharusnya perusahaan perlu menanamkan budaya/kebiasaan untuk saling tolong menolong sehingga antar karyawan satu sama lain dapat saling membantu khususnya pada tugas-tugas yang sulit untuk dikerjakan. Hal ini dapat dimulai dari karyawan senior/karyawan yang lebih lama bekerja dalam perusahaan tersebut dapat dihimbau untuk dapat membantu karyawan yang masih baru/karyawan yang kesusahan mengerjakan pekerjaan/tugas mereka.
2. Pada variabel *reward & recognition*, nilai rata-rata jawaban responden yang terendah adalah indikator “Pengakuan dan penghargaan yang diberikan perusahaan dapat secara efektif merangsang komitmen karyawan dalam perbaikan kualitas kerja”. Seharusnya perusahaan mampu memberikan penghargaan dan pengakuan yang baik dengan membuat program penghargaan seperti penghargaan bagi karyawan teladan atau pemberian insentif bagi karyawan yang memiliki kinerja baik atau diatas rata-rata sehingga hal ini tentu akan merangsang komitmen dari setiap karyawan untuk mampu meningkatkan dan memperbaiki kinerja mereka.
3. Pada variabel *perceived organizational support*, nilai rata-rata jawaban responden yang terendah adalah indikator “Perusahaan menghargai kontribusi saya dalam bekerja”. Seharusnya perusahaan mampu memberikan *support* dan penghargaan lebih bagi karyawan yang mampu bekerja secara baik dan memberikan kontribusi yang tinggi bagi pekerjaan mereka sehingga dalam hal ini tentu para karyawan akan berlomba untuk memberikan kontribusi yang tinggi pada pekerjaan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tohardi, (2002), *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung :Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Alex S. Nitisemito, (1982), *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung :PT. Remaja Rosda Karya.
- Badriyah, Mila. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bakker, Arnold. B., & Evangelia, Demerouti. (2007). The Job-Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology* Vol.22, No.3, pp.309-328.
- Bari, M.W, et al (2016). TQM Soft Practices and Job Satisfaction; Mediating Role of Relational Psychological Contract . *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 235, 453 – 462.
- Beehr, T.A., Jex, S.M., Stacy, B.A. and Murray, M.A. (2000), “Work stressors and co-worker support as predictors of individual strain and job performance”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 21 No. 4, pp. 391-405.
- Blanchard, P. Nick dan James W. Thacker. (2007). *Effective Training System, Strategies and Practices*. Third Edition. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Bonar, SK. (1973). *Hubungan Masyarakat Modern*, Jakarta : Soeroengan.
- Bossche, Peter van den, Daniar Natakusumah, Joseph Wira Koesnaidi. (2010). *Pengantar Hukum WTO (World Trade Organization)*, Jakarta: Penerbit Yayasan Obor Indonesia.
- Charoensukmongkol, P., Murad, M and Wirsching, S.G (2016). The Role of Co-worker and Supervisor Support on Job Burnout and Job Satisfaction. *Journal of Advances in Management Research*, Vol. 13 Issue: 1, pp.4-22.
- Christian, L.Y, (2015). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Kepemimpinan Situational Terhadap Kepuasan Kerja Toko Buku Uranus. *AGORA* Vol. 3, No. 1, (2015).
- Dewi, Sutrisna. (2007). *Komunikasi Bisnis*. Edisi 1. Jakarta: CV. Andi Offset.
- Dole, Carol and Schroeder, Richard G., (2001). The Impact of Varios Factors on the Personality, Job Satisfaction and Turn Over Intentions of Profesional Accountants. *Managerial Auditing Journal*, Vol. 16 No.4 pp 234-245.

- Durianto, Sugiarto dan Tony Sitinjak, (2001). *Strategi Menaklukkan Pasar Melalui. Riset Ekuitas dan Perilaku Merek*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Eisenberger, R., et al. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Penerjemah : V.A Yuwono, dkk., Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta : PT. ANDI.
- Gaol, CHR. Jimmy L.(2014). *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*, Jakarta: PT. Gramedia Widia Sarana.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Han, S.T, et al. (2006). Komitmen Afektif dalam Organisasi yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 14(2), 109-117.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot T.E.(2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : BumiAksara.
- Henry, Simamora. (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Yogyakarta : STIE YPKN.
- <http://jatim.metrotvnews.com/peristiwa/aNrDwX6k-besok-buruh-bawa-11-tuntutan-ke-gubernur-jatim> (Diakses pada 28 Agustus 2018).
- <https://news.detik.com/berita-jawa-timur/d-3707158/ini-5-tuntutan-buruh-jatim-yang-unjuk-rasa-di-surabaya> (Diakses pada 28 Agustus 2018).
- <https://regional.kompas.com/read/2018/05/01/16471961/may-day-ribuan-buruh-ring-i-jatim-masuk-surabaya> (Diakses pada 26 Agustus 2018).
- <http://www.tribunnews.com/nasional/2018/04/30/besok-30-ribu-massa-buruh-siap-tuntut-sejumlah-hal-ini-lewat-aksi-may-day> (Diakses pada 26 Agustus 2018).
- Husein, Umar. (1999). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kabak, K., Sen, A., Goçer, K., Kuçuksoylemez, S., &Tuncer, G. (2014). Strategies for Employee Job Satisfaction: A Case of Service Sector. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 1167-1176.
- Kotler, Philip dan Keller, Kevin Lane. (2004), *Manajemen Pemasaran 2*, Edisi Milenium, Jakarta: PT. Ikrar Mandiri.

- Locke, E.A, (1976), *The Nature and Causes of Job Satisfaction*, New York: John Wiley and Sons.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Menguc, B. and Boichuk, J.P. (2012), "Customer orientation dissimilarity, sales unit identification, and customer-directed extra-role behaviors: understanding the contingency role of co-worker support", *Journal of Business Research*, Vol. 65 No. 9, pp. 1357-1363.
- Moeljono, Djokosantoso. (2003). *Budaya Korporat Dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Nawawi, H. Hadari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Neuman, W. Lawrence (2000), *Social Research Methods : Qualitative and Quantitative Approaches*, 4th edition, Boston : Allyn & Bacon.
- Nijman, Derk-Jan J.M, Wim J. Nijhof, A.A.M. (Ida) Wognum, Bernard P. Veldkamp,(2006). "Exploring differential effects of supervisor support on transfer of training", *Journal of European Industrial Training*. Vol. 30 Iss: 7, pp.529 –549.
- Paille, P., et al. (2010). Support, trust, Satisfaction, Intent to Leave, and Citizenship at Organizational Level. *International Journal of Organizational Analysis*, 18(1), 41-58.
- Rahman, S., & Bullock , P. (2005). Soft TQM, hard TQM, and organizational performance relationships: an empirical investigation *Omega*, 33(1), 73-83.
- Rhoades, L dan Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of The Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87 (4) : 698-714.
- Robbins, Stephen P. (2001). *Organizational Behavior*, 9th Edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Robbins, Stephens. (1996). *Organization Behaviour*, Seventh Edition, Englewood Cliffs, New Jersey 07632 : A Simon & Schuster Company.
- Robbins, S. (2005). *Organizational Behavior, 11th ed*. Englewood Clif,NJ: Pearson Prentice-Hall.
- Robbins, Stephen P, & Timothy A Judge. (2009). *Organizational Behavior*, Thirteenth Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi 8, Jakarta : Prenhall indo.

- Saleem, H. (2015). The impact of leadership styles on job satisfaction and mediating role of perceived organizational politics. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 172, 563 – 569.
- Sugiyono. (1999). *Metodologi Penelitian Administrasi*. Edisi Kedua. Bandung: CV Alfa Beta.
- Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Susilo Martoyo, (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke 2, Yogyakarta : BPFE UGM.
- Handoko, T. Hani, (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- West, Michael. (2002). *Kerja Sama yang Efektif*. Cetakan Kelima. Penerjemah: Srikandi Waluyo. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Wexley & Yukl, G.A, (2003). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Penerjemahan Sobarudin, M. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wulani, F.,(2004). Analisis Hubungan Politik dan Dukungan Organizational Dengan Sikap Kerja, Kinerja, dan Perilaku Citizenship Organizational. *KINERJA*, Volume 8, No.2 :Hal.111-132.
- Yang., et al.(2015). Effects of Co-Worker and Supervisor Support on Job Stress and Presenteeism in an Aging Workforce: A Structural Equation Modelling Approach. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 13, 72.
- Zhang, Z. H., Waszink, A. B. &Wijngaard, J. (2000). An instrument for measuring TQM implementation for Chinese manufacturing companies, *International Journal of Quality & Reliability Management*, Vol. 17 No. 7, pp. 730-55.

