

## BAB 5

### KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji pengujian hipotesis dan pembahasan, maka simpulan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 yang menyatakan *job involvement* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. SUZUKI (UMC) di Surabaya tidak terbukti. *Job Involvement* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. SUZUKI (UMC) di Surabaya. Kepuasan kerja lebih dipengaruhi oleh faktor lain misalnya kepemimpinan maupun dukungan atasan. Karyawan membutuhkan adanya dukungan dari pihak internal dan eksternal untuk menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi.
2. Hipotesis 2 yang menyatakan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. SUZUKI (UMC) di Surabaya terbukti. Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. SUZUKI (UMC) di Surabaya. Model kepemimpinan transformasional menekankan tentang perlunya memiliki satu misi dan tujuan yang sama terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

#### 5.2 Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah peneliti tidak bisa menyebarkan kuesioner secara langsung kepada para karyawan PT. SUZUKI (UMC) di Surabaya, sehingga kuesioner tersebut dititipkan kepada kantor pusat dan setelahnya beberapa kuesioner dikirim ke beberapa cabang lain yang berada di Surabaya. Hal tersebut yang menyebabkan peneliti kesulitan untuk memperoleh informasi tambahan yang dapat mendukung variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

### **5.3 Saran**

#### **5.3.1 Saran Akademis**

Hasil penelitian ini nantinya dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian yang sejenis atau sama sehingga dapat dilakukan penelitian lebih lanjut dan dapat bermanfaat bagi bidang akademis khususnya pada bidang sumber daya manusia.

#### **5.3.2 Saran Praktis**

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

1. Pada variabel *job involvement* nilai rata-rata pernyataan terendah dari para responden untuk variabel ini adalah “Saya secara pribadi sangat erat dengan pekerjaan saya” Maka dari itu perusahaan sebaiknya memberikan fasilitas-fasilitas yang dapat menunjang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mereka dapat bekerja secara giat.
2. Pada variabel kepemimpinan transformasional nilai rata-rata pernyataan terendah dari pada responden untuk variabel ini adalah “Atasan saya rela mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan dan kebaikan orang lain atau kelompok” Sebaiknya atasan atau pemimpin mengutamakan kepentingan karyawannya pada saat berada di organisasi agar kepuasan kerja lebih meningkat lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arzi, S., & Farahbod, L. (2014). The Impact of Leadership Style on Job Satisfaction: A Study of Iranian Hotels. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, 06(03), 171–186.
- Bahjat Abdallah, A., Yousef Obeidat, B., Osama Aqqad, N., Khalil Al Janini, M. N., & Dahiyat, S. E. (2017). An Integrated Model of Job Involvement, Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Structural Analysis in Jordan's Banking Sector. *Journal Communications and Network*, 09(01), 28–53.
- Bass, M. B & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2<sup>nd</sup> ed). London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers Mahwah, New Jersey.
- Brahmannanda, S. (2018). Organisasi dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(7), 3737–3766.
- Deloitte Indonesia Perspectives. (2019). *Generasi Milenial dalam Bagi Sumber Daya Manusia Indonesia atau Ancaman. Generasi Milenial Dalam Industri 4.0: Berkah Bagi Sumber Daya Manusia Indonesia Atau Ancaman*. Didapatkan dari <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/id/Documents/about-deloitte/id-about-dip-edition-1-chapter-2-id-sep2019.pdf>. 28 Mei 2020, pukul 16.51
- Diansyah. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Media Ekonomi Dan Manajemen*, 33 No 1(1), 59–67.
- Durianto, D., Sugiarto., dan Sitingjak, T. (2001). *Strategi Menaklukkan Pasar Melalui Riset Ekuitas dan Perilaku Merek* (edisi ke-1). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Edison, E., Anawar, Y., Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Indonesia Millennial Report by Idn Times (2019). *Memahami perilaku Millennial Indonesia*. Didapatkan dari <https://id.scribd.com/document/398752464/Indonesia-Millennial-Report-2019-by-Idn-Times>. 28 Mei 2020, pukul 17.13

- Minarsih, M. M. (2009). Pengaruh Penghargaan, Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Universitas Pandanaran Semarang. *Jurnal Ilmiah Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Semarang*, 6(1), 1–8.
- Muhammad, S. R., Adolfina., dan Lumintang, G. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado the Influence of Work Environment, Compensation and Workload on the Performance of Employees in Dipenda Manado. *Jurnal EMBA*, 45(1), 45–055
- Northouse, P. G. (2017). *Kepemimpinan Teori dan Praktik* (Edisi Keenam). Jakarta Barat: Indeks.
- Putrana, Y., Fathoni, A., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT.Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal of Management*, 2(2), 1–14.
- Ramadhayanti, A. (2019). *Aplikasi SPSS untuk Penelitian dan Riset Pasar*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Review PT United Motors Centre (UMC) ratings and reviews. (2020) *Reviews PT United Motors Centre (UMC) employee ratings and reviews JobStreet*. Didapatkan dari <https://www.jobstreet.co.id/en/companies/722996-pt-united-motors-centre-umc/reviews>. 28 Mei 2020, pukul 17.07.
- Robbins, S. P & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Safaria, S., & Yunastiwi, A. S. (2013). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Seascapes Surveys Indonesia. *E-Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 1–17.
- Sari, K. A. Y., Supartha, W. G., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi di Perusahaan Daerah Pasar Kota Denpasar) Komang. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 1, 1–28.
- Septiadi, S. A., Sintaasih, D. K., & Wibawa, I. M. A. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemeditasi Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(8), 3103–3132.

- Sinambela, L. P. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Bidang Ilmu Administrasi, Kebijakan Publik, Ekonomi, Sosiologi, Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya* (Cetakan 1). Yogyakarta: Graha ilmu.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif dan R&D* (22nd ed.). Bandung: CV. Alfabeta.
- Tindige, P. F., Sepang, J., & Roring, F. (2018). Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Di PT. Wahana Nismo Manado Analysis of Effect of Perceived Organizational Support and Job Involvement To Employee Engagement at PT. Wahana Nismo Manado. *Jurnal EMBA*, 6(2), 620–628.
- UMC SUZUKI. *Company profile*. (1981). Didapatkan dari <http://www.umcsuzuki.com/about-us/company-profile/>. 28 Mei 2020, pukul 17.02.
- Yakup, Y. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Perisai : Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273.