

## **BAB 5**

### **SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan pada penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Job Satisfaction* memiliki pengaruh negatif terhadap *moonlighting intentions* karyawan pada salah satu pabrik di Mojokerto dan mendukung hipotesis 1. Hasil tersebut mendukung bahwa semakin besar tingkat kepuasan kerja karyawan maka niat *moonlighting* dari karyawan akan semakin rendah.
2. *Organizational Commitment* memiliki pengaruh negatif terhadap *moonlighting intentions* pada salah satu pabrik di Mojokerto dan mendukung hipotesis 2. Hasil tersebut mendukung bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan mengurangi niatnya untuk mencari pekerjaan kedua.

#### **5.2 Keterbatasan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan yang dirasakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Sampel pada penelitian ini sampelnya hanya berada di salah satu pabrik sehingga hasil pada penelitian ini tidak dapat digeneralisasi.
2. Pada penelitian ini terdapat variabel *moonlighting intentions*, yang mana variabel pada penelitian ini hanya dipengaruhi oleh variabel *job satisfaction* dan *organizational commitment*, tetapi sebenarnya *moonlighting intentions* juga dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

### **5.3 Saran**

#### **5.3.1 Saran Akademis**

Dengan terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, maka dapat diberikan saran bagi peneliti dimasa mendatang yaitu antara lain:

1. Diharapkan agar dapat melakukan penelitian di beberapa pabrik atau melakukan penelitian di bidang usaha atau pabrik jenis lainnya agar hasil penelitian dapat digeneralisasi.
2. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat meneliti variabel *moonlighting intentions* dengan variabel lain yang belum diteliti pada penelitian ini, seperti variabel kompensasi dan promosi.

#### **5.3.2 Saran Praktis**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dengan melihat nilai dari setiap indikator, maka dapat diberikan saran-saran praktis sebagai berikut:

1. Diharapkan setiap pabrik atau organisasi dapat menerapkan program kompensasi finansial tidak langsung seperti fasilitas mess yang disediakan rata untuk semua karyawan, terdapat bonus bagi karyawan berprestasi, dan adanya program asuransi kesehatan sehingga dengan adanya itu setidaknya karyawan mau untuk bertahan dan menyukai pekerjaannya, karena seorang karyawan harus menyukai pekerjaan mereka agar membuat karyawan enjoy dan memiliki kinerja yang baik.
2. Diharapkan bagi karyawan yang memutuskan atau memiliki niat besar untuk memiliki pekerjaan kedua selain dari pekerjaan utama memikirkan terlebih dahulu bagaimana pembagian waktu mereka dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andrew. (2021). Perjalanan revolusi industri 1.0 hingga 5.0. (2021, September 16). Didapat dari <https://www.gramedia.com/best-seller/perjalanan-revolusi-industri-1-0-hingga-5-0/>, 6 Februari 2022, pukul 13.24 WIB.
- Anthony. (2021, Maret 8). *Gig Economy*: Definisi serta dampaknya terhadap pekerja dan perusahaan. Didapat dari Glints.com: <https://glints.com/id/lowongan/gig-economy-adalah/#.Yj8xGC0RqqB>, 6 Februari 2022, pukul 15.47 WIB.
- Dyah, N. A. J, S.E, M.Si. (2012). *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda dengan SPSS*. Semarang: Semarang University Press.
- Edwin. (2019). *4 Alasan Pentingnya Memiliki Pekerjaan Sampingan*. Didapat dari KreditPintar: <https://www.kreditpintar.com/education/pentingnya-pekerjaan-sampingan>, 14 Mei, pukul 11.17 WIB.
- Firmananda H. A., Djamhur, H., dan Mochammad, D. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 38(2), 79-88.
- Hartina, F., Idayanti, N., Sumardi, L., dan Abdul, R. M. (2020). Aktivitas Moonlighting Terhadap Kinerja Dosen. *YUME: Journal of Management*, 3(3), 106-114.
- Ivana. (2021). *Rendahnya Tingkat Kepuasan Kerja, Bisa-bisa Resign!* Didapat dari <https://konsultanku.co.id/blog/rendahnya-tingkat-kepuasan-kerja-bisa-resign>, 6 Februari 2022, pukul 15.35 WIB.
- Kaukab, A., dan Aisha, A. (2016). A Study of Impact of Moonlighting Practices on Job Satisfaction of the University Teachers. *Bulletin of Education and Research*, 38(1), 101-116.
- Muamer, B., dan Aziz, S. (2020). Transient nature of the employees' job satisfaction: The case of the IT industry in Bosnia and Herzegovina. *European Research on Management and Business Economics* 27, 1-10.

- Murti, A. Lingga. (2018, November 15). Milenial dan "*gig economy*" di era industri 4.0. *Kompas.com*.
- Permatasari, D. (2021, Juli 31). Kebijakan Covid-19 dari PSBB hingga PPKM Empat Level. *Kompaspedia.kompas.id*.
- Radjab, Enny, dan Andi, J. (2017). *Metode penelitian bisnis*. Makassar: Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah.
- Richard, T. M., dan Richard, M. S. (1979). The Measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Seema, Vikas, C., dan Garima, S. (2020). Effect of Job Satisfaction on Moonlighting Intentions: Mediating Effect of Organizational Commitment. *European Research on Management and Business Economics*, 1-11.
- Stephen, P. R., dan Timothy, A. J. (2011). *Organizational Behavior* (edisi ke-15). New Jersey: Pearson Education.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syaiful, W, Harapap. (2020, Agustus 5). Peluang *gig economy* di masa pandemi covid-19. *Tagar.id*.
- Tewal, Benhard., Adolfina., Merinda, Pandowo., dan Hendra, T. (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Patra Media Grafindo Bandung.
- Yusuf, Ria, M., dan Darman, S. (2017). *Komitmen Organisasi*. Makassar: CV. Nas Media Pustaka.