

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, telah diperoleh hasil analisis dan yang telah disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif antara keterlibatan karyawan terhadap kebahagiaan di tempat kerja karyawan di PT. Global Intermedia Nusantara. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian regresi berganda yaitu  $0,034 < 0,05$ , dimana suatu data variabel dikatakan signifikan jika hasil signifikansi variabel tersebut lebih kecil dari 0,05 dan pertanda bahwa positif dilihat dari nilai B yaitu keterlibatan karyawan bernilai 0,249.
2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif antara kepuasan kerja terhadap kebahagiaan di tempat kerja karyawan di PT. Global Intermedia Nusantara. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian regresi berganda yaitu  $0,000 < 0,05$ , dimana suatu data variabel dikatakan signifikan jika hasil signifikansi variabel tersebut lebih kecil dari 0,05 dan pertanda bahwa positif dilihat dari nilai B kepuasan kerja yaitu bernilai 0,650.
3. Terdapat pengaruh signifikan dan positif antara keterlibatan karyawan terhadap kebahagiaan di tempat kerja karyawan di PT. Global Intermedia Nusantara. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian regresi berganda yaitu  $0,006 < 0,05$ , dimana suatu data variabel dikatakan signifikan jika hasil signifikansi variabel tersebut lebih kecil dari 0,05 dan pertanda bahwa positif dilihat dari nilai B komitmen organisasional yaitu bernilai 0,471.

#### **5.2 Implikasi Manajerial**

Berdasarkan hasil penelitian yang terdapat pada bab empat, diharapkan penelitian ini dapat memberikan bahan pertimbangan bagi pihak PT. Global Intermedia Nusantara agar tetap mempertahankan dan meningkatkan peran

keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional karena ketiga hal tersebut menjadi faktor – faktor penentu bagi kebahagiaan di tempat kerja seorang karyawan. Disimpulkan implikasi manajerial dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keterlibatan karyawan memiliki rata – rata dalam kategori tinggi yaitu dengan nilai 4,12. Pada item X1.2 memiliki nilai rata – rata tertinggi dengan nilai 4,26 dengan kategori sangat tinggi, diantara item X1 lainnya, item X1.2 dengan pernyataan “Saya bekerja keras pada apa yang saya lakukan”. Hasil ini menandakan bahwa karyawan perusahaan PT. Global Intermedia Nusantara memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi terhadap perusahaan. Diharapkan PT. Global Intermedia Nusantara dapat terus meningkatkan “rasa” keterlibatan yang dimiliki karyawan dengan beberapa cara, yaitu melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan organisasi, memberi peluang bagi karyawan untuk mengembangkan karir mereka dan mendengarkan saran – saran yang diberikan karyawan bagi perusahaan.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki rata – rata dalam kategori tinggi yaitu dengan nilai 3,93. Pada item X2.6 memiliki nilai rata – rata tertinggi dengan nilai 4,17 dengan kategori tinggi, diantara item X2 lainnya, item X1.2 dengan pernyataan “Saya puas dengan hubungan pribadi antara atasan dengan karyawannya”. Hasil ini menandakan bahwa karyawan perusahaan PT. Global Intermedia Nusantara memiliki kepuasan kerja yang tinggi terhadap tugas – tugas yang diberikan oleh perusahaan dan menjalin hubungan yang baik dengan atasan mereka. Diharapkan PT. Global Intermedia Nusantara dapat mempertahankan dan meningkatkan hal tersebut dengan mendorong komunikasi dua arah antara karyawan dan atasannya, mendengarkan kesulitan – kesulitan yang dialami karyawan, dan memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan terhadap tugas – tugas yang diberikan perusahaan.

3. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional memiliki rata – rata dalam kategori tinggi yaitu dengan nilai 3,78. Pada item X3.3 memiliki nilai rata – rata tertinggi dengan nilai 4,08 dengan kategori tinggi, diantara item X3 lainnya, item X3.3 dengan pernyataan “Organisasi ini berarti bagi saya”. Namun diantara ketiga variabel independen, variabel komitmen organisasional X3 inilah yang memiliki nilai rata – rata terendah. Hasil ini menandakan bahwa karyawan perusahaan PT. Global Intermedia Nusantara memiliki komitmen organisasional yang tinggi terhadap perusahaan, namun kedepannya diharapkan PT. Global Intermedia dapat meningkatkan komitmen organisasional pada karyawan dengan menghargai hasil pencapaian karyawan dengan memberikan *reward* pada karyawan, menerapkan nilai – nilai positif dalam perusahaan, dan menciptakan rasa kebersamaan serta keadilan antar karyawan.

### **5.3 Keterbatasan penelitian**

Penelitian ini tidak lepas dari keterbatasan dan kelemahan. Berikut ini merupakan keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini dan diharapkan dapat menjadi referensi perbaikan dan masukan bagi penelitian di masa yang akan datang:

1. Populasi karyawan pada PT. Global Intermedia Nusantara sebagai responden pada penelitian ini tidak diketahui secara pasti, sehingga sampel yang berjumlah 53 orang dianggap sama dengan jumlah populasi pada penelitian ini, oleh karena itu teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh dimana jumlah sampel yang digunakan sama dengan jumlah populasi atau semua anggota populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini.
2. Dalam penentuan sampel pada penelitian ini digunakannya teknik *sampling* jenuh, sehingga pada penelitian ini tidak ada karakteristik khusus sebagai kriteria responden yang dapat mengisi kuesioner, dan

diketahui juga bahwa seluruh karyawan pada PT. Global Intermedia Nusantara merupakan karyawan tetap yang telah bekerja lebih dari satu tahun.

3. Proses pengambilan data pada penelitian ini menggunakan hasil dari jawaban responden melalui kuesioner. Dalam penggunaan kuesioner terdapat kekurangan yaitu ketika pengisian kuesioner, yang dimana ada kemungkinan responden mengisi dan menjawab pernyataan dalam kuesioner tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya yang dirasakan dan hanya menjawab sesuai pilihan yang terdapat dalam kuesioner tersebut, namun tidak secara mendetail atau lebih dalam.

#### **5.4 Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan keterbatasan – keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, penulis ingin memberikan saran untuk penelitian serupa di masa yang akan datang adalah sebagai berikut:

1. Jika memungkinkan penelitian selanjutnya yang menggunakan kuesioner diberi arahan yang selengkap – lengkapnya dalam mengisi kuesioner, dan mendampingi responden dalam mengisi kuesioner hingga nantinya jika responden merasa kurang jelas mengenai butir – butir pertanyaan dapat ditanyakan dan dijelaskan langsung secara tatap muka.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengidentifikasi lebih mendalam mengenai keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional serta faktor – faktor lainnya yang dapat menjadi penentu atau pengaruh kebahagiaan karyawan di tempat kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, Maman. Muhidin, Sambas Ali. Somantri, Ating. (2011). Dasar – Dasar Metode Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Pustaka Setia.
- Ahmed, Aliya & Fariduddin, Shadab. (2005). The Motivation to Work - Replicating Herzberg's Two-Factor Theory in Pakistan. *Journal of Independent Studies and Research-Management, Social Sciences and Economics*. 3. 10.31384/jisrmsse/2005.03.1.4.
- Algarni, M. A., & Alemeri, M. (2023). The Role Of Employee Engagement, Job Satisfaction And Organisational Commitment On Happiness At Work At A Saudi Organisation. *International Journal of Business and Management*, 18(2), 27-38.
- Allam, Z., & Ali, N. (2024). Understanding Job Satisfaction in Paramedical Staff: The Interplay of Organizational Commitment, Locus of Control, Experience, and Marital Status. *Kurdish Studies*, 12(2), 2839-2854.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2000). Construct validation in organizational behavior research: The case of organizational commitment. In *Problems and solutions in human assessment: Honoring Douglas N. Jackson at seventy* (pp. 285-314). Boston, MA: Springer US.
- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's two-factor theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12-16.
- Alshurideh, M. T., Al Kurdi, B., Alzoubi, H. M., Akour, I., Obeidat, Z. M., & Hamadneh, S. (2023). Factors affecting employee social relations and happiness: SM-PLUS approach. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 9(2), 100033.
- Alt, A., (2021). 12 Top Tips to Create a Happy Workplace and Boost Employee Engagement. Retrieved from <https://snacknation.com/blog/happy-workplace/>
- Al-Zu'bi, H. A. (2010). A study of relationship between organizational justice and job satisfaction. *International journal of business and management*, 5(12), 102.

- Becker, T. E., Randall, D. M., & Riegel, C. D. (1995). The multidimensional view of commitment and the theory of reasoned action: A comparative evaluation. *Journal of Management*, 21(4), 617-638.
- Butt, R. S., Wen, X., & Hussain, R. Y. (2020). Mediated effect of employee job satisfaction on employees' happiness at work and analysis of motivational factors: Evidence from telecommunication sector. *Asian Business Research Journal*, 5, 19-27.
- Choudhury, A., Dutta, A., & Dutta, S. (2019). Employee Happiness, Employee Engagement and Organisational Commitment: A Literature Review. *ITI HAS-The Journal of Indian Management*, 9(1).
- Drucker, P. (2005). *Organizational Commitment*. American Society for Quality (ASQ).
- Dziuba, S. T., Ingaldi, M., & Zhuravskaya, M. (2020). Employees' job satisfaction and their work performance as elements influencing work safety. *System Safety: Human-Technical Facility-Environment*, 2(1), 18-25.
- Gallup (2024). What is Employee Engagement and How Do You Improve it?. Retrieved from <https://www.gallup.com/workplace/285674/improve-employee-engagement-workplace.aspx#:~:text=Gallup%20defines%20employee%20engagement%20as,elements%20of%20your%20workplace%20culture>
- García del Junco, J., Espasandin Bustelo, F., Dutschke, G., & Palacios Florencio, B. (2013). An approach to the design of a scale for measuring happiness at work of Iberian companies.
- Ghozali I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Universitas Dipenogoro.
- Grego-Planer, D. (2019). The relationship between organizational commitment and organizational citizenship behaviors in the public and private sectors. *Sustainability*, 11(22), 6395.
- Gu, J., Zhen, T., Song, Y., & Xu, L. (2019). Job satisfaction of certified primary care physicians in rural Shandong Province, China: a cross-sectional study. *BMC health services research*, 19, 1-11.
- Harter, J. (2020). Historic drop in employee engagement follows record rise. Gallup Workplace.



- Innovation and Research, Center For Social. (2024). An Analysis of Employee Satisfaction and Engagement: Basis for the Development of Employee Engagement Enhancement Framework at St. Paul University Quezon City.
- Jaros, S. (2007). Meyer and Allen model of organizational commitment: Measurement issues. *The Icfai Journal of Organizational Behavior*, 6(4), 7-25.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724.
- KBBI (2023). KBBI VI Daring. Diambil dari <https://kbbi.kemdikbud.go.id/>
- Ko, J. W., Price, J. L., & Mueller, C. W. (1997). Assessment of Meyer and Allen's three-component model of organizational commitment in South Korea. *Journal of applied psychology*, 82(6), 961.
- Kustiawan, U., Marpaung, P. A. R. D. A. M. E. A. N., Lestari, U. D., & Andiyana, E. (2022). The effect of affective organizational commitment, job satisfaction, and employee engagement on job happiness and job performance on manufacturing company in Indonesia. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 19(52), 573-591.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction?. *Organizational behavior and human performance*, 4(4), 309-336.
- Locke, E. A. (1970). Job satisfaction and job performance: A theoretical analysis. *Organizational behavior and human performance*, 5(5), 484-500.
- Mann, A., & Harter, J. (2016). The worldwide employee engagement crisis. *Gallup Business Journal*, 7(1), 1-5.
- Meyer, J. P., Bobocel, D. R., & Allen, N. J. (1991). Development of organizational commitment during the first year of employment: A longitudinal study of pre-and post-entry influences. *Journal of management*, 17(4), 717-733.
- Mohsin, F. H., Isa, N. M., Awee, A., Zahari, N. H. M., & Azmi, N. N. N. (2023). Meaningful work, affective commitment, gratitude and happiness at work. *Asian Journal of Behavioural Sciences*, 5(1), 11-20.

- Nadeem, H. A., Qamar, A. M., & Saqib, M. U. (2023). Relationship Between Job Satisfaction and Work Family Conflict Among Female Teachers. *Journal of Policy Research*, 9(1).
- Otoo, F. N. K., & Rather, N. A. (2024). Human resource development practices and employee engagement: the mediating role of organizational commitment. *Rajagiri Management Journal*.
- Oyelakin, O., Shodeinde, A. D., & Arandong, I. J. (2021). Value Congruence and Organizational Commitment: Does Work Happiness Matter?. *Business Perspective Review*, 3(2), 14-26.
- PHAM THI, T. D., NGO, A. T., DUONG, N. T., & PHAM, V. K. (2021). The influence of organizational culture on employees' satisfaction and commitment in SMEs: a case study in Vietnam. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(5), 1031-1038.
- PT. GLOBAL INTERMEDIA. Profil perusahaan diambil dari <https://www.gi.co.id/>
- Ramirez-Garcia, C., Perea, J. G. Á. D., & Junco, J. G. D. (2019). Happiness at work: Measurement scale validation. *Revista de Administração de Empresas*, 59, 327-340.
- Ravina-Ripoll, R., Díaz-García, G. A., Ahumada-Tello, E., & Galván-Vela, E. (2024). Emotional wage, happiness at work and organisational justice as triggers for happiness management. *Journal of Management Development*.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. A. (2020). *Management, Global Edition* (15th ed.). Pearson International Content. <https://bookshelf.vitalsource.com/books/9781292340975>
- Sahni, J. (2021). Employee engagement among millennial workforce: Empirical study on selected antecedents and consequences. *SAGE Open*, 11(1), 21582440211002208.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of managerial psychology*, 21(7), 600-619.
- Schaufeli, W. B. (2013). What is engagement?. In *Employee engagement in theory and practice* (pp. 15-35). Routledge.



- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 12, 10-24.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3, 71-92.
- Serafim, A., Veloso, C. M., Rivera-Navarro, J., & Sousa, B. (2024). Emotional Intelligence and Internal Marketing as Determinants of Job Satisfaction and Satisfaction with Life among Portuguese Professionals. *Sustainability*, 16(5), 1932.
- Shelke, A. U., & Shaikh, N. (2023). Mediating role of workplace happiness in enhancing work engagement. *Rajagiri Management Journal*, (ahead-of-print).
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Tietjen, M. A., & Myers, R. M. (1998). Motivation and job satisfaction. *Management decision*, 36(4), 226-231.
- Ulfa, R. (2021). Variabel penelitian dalam penelitian pendidikan. *Al-Fathonah*, 1(1), 342-351.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 KUESIONER PENELITIAN

#### “PERAN KETERLIBATAN KARYAWAN, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA PADA PT. GLOBAL INTERMEDIA NUSANTARA”

Responden yang terhormat,

Perkenalkan saya Monica Velicia, mahasiswa Prodi Manajemen dari Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk skripsi dengan judul "Peran Keterlibatan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja". Adapun kriteria responden yang dapat mengisi kuesioner ini yaitu karyawan di perusahaan PT. Global Intermedia Nusantara Yogyakarta.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam menjawab kuesioner merupakan bantuan yang sangat berarti bagi penelitian saya. Data yang akan diperoleh akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian ini. Atas perhatiannya, saya ucapkan Terimakasih.

#### I. Faktor Demografis

Responden dimohon untuk dapat mengisi data identitas yang ada di bawah ini.

1. Nama : .....
2. Jenis Kelamin :
  - Laki-laki
  - Perempuan
3. Kelompok Usia :
  - 25 tahun ke bawah

- 26 - 35 tahun
- 36 – 45 tahun
- 46 tahun keatas

4. Pendidikan Terakhir :

- SMA/SMK sederajat
- Diploma
- Sarjana
- Master

5. Masa Kerja :

- 1 – 4 tahun
- 5 – 9 tahun
- 10 – 15 tahun
- 16 – 20 tahun

**II. Kuesioner**

a. Keterangan Jawaban :

1 = (STS) Sangat Tidak Setuju

2 = (TS) Tidak Setuju

3 = (N) Netral

4 = (S) Setuju

5 = (SS) Sangat Setuju

**VARIABEL KETERLIBATAN KERJA**

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya mengerahkan yang saya punya ke dalam pekerjaan					
2	Saya bekerja keras					

	pada apa yang saya lakukan					
3	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan					
4	Saya merasa termotivasi dalam bekerja					
5	Saya tertarik dengan pekerjaan saya					
6	Saya merasa puas pada pekerjaan yang saya lakukan					
7	Saya berkonsentrasi pada tugas dalam bekerja					
8	Pekerjaan saya perlu banyak perhatian					

#### VARIABEL KEPUASAN KERJA

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Secara umum, saya puas dengan pekerjaan ini					
2	Saya merasa pendapat saya dihormati di tempat kerja					
3	Kebanyakan orang merasa puas dengan pekerjaan ini					
4	Saya merasa puas dengan pengakuan yang di dapatkan atas pekerjaan yang saya lakukan					
5	Saya puas dengan perbandingan gaji dengan pekerjaan yang serupa di perusahaan lain					
6	Saya puas dengan hubungan pribadi antara atasan dengan karyawannya					

7	Saya puas dengan cara atasan menangani karyawan					
---	---	--	--	--	--	--

#### VARIABEL KOMITMEN ORGANISASIONAL

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya akan merasa sangat senang menghabiskan karir di organisasi ini					
2	Saya merasa bahwa permasalahan organisasi adalah permasalahan saya					
3	Organisasi ini berarti bagi saya					
4	Saya tidak merasakan "rasa memiliki" terhadap organisasi ini					
5	Saya tidak merasa "terikat secara emosional" dengan organisasi ini					
6	Saya tidak merasakan "menjadi bagian keluarga" terhadap organisasi ini					

#### VARIABEL KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Dalam bekerja, saya mendapatkan penghargaan yang sesuai / adil					
2	Suasana organisasi perusahaan baik					
3	Atasan mengelola dengan baik					
4	Suasan kerja di bagian unit saya baik					
5	Motivasi internal pekerjaan saya tinggi					

6	Tugas saya dalam perusahaan disusun dengan baik						
7	Saya menikmati pekerjaan saya						
8	Saya memiliki stabilitas internal						
9	Saya merasa baik secara objektif						
10	Saya memiliki stabilitas profesional						
11	Saya menikmati melakukan pekerjaan dengan baik						

