

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pemerdayaan kerja merupakan perluasan pekerjaan pada karyawan secara vertikal. Perluasan pekerjaan secara vertikal yaitu dengan meningkatkan isi dari pekerjaan seseorang untuk meningkatkan kepuasan dan menurunkan jenuh. Adapun hal-hal yang dapat memperkaya pekerjaan karyawan seperti keragaman keahlian, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi serta umpan balik.
2. Kepuasan kerja pada karyawan merupakan perasaan menyenangkan yang dihasilkan dari persepsi bahwa pekerjaan seseorang memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai pekerjaan penting, selain sikap tentang pekerjaan mereka secara keseluruhan, juga dapat memiliki sikap tentang berbagai aspek pekerjaan mereka seperti jenis pekerjaan yang mereka lakukan, rekan kerja, pengawasan, promosi serta gaji.
3. Terdapat hubungan yang positif antara pemerdayaan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) A.P Kramat Jati.
4. Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja ditentukan oleh pemerdayaan kerja.

5. Hasil penelitian pada kepuasan kerja diperoleh dimensi rekan kerja mempunyai rata-rata tertinggi.
6. Sedangkan hasil pemerdayaan kerja diperoleh indikator umpan balik dengan sub indikator perbaikan mempunyai rata-rata tertinggi.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas maka implikasi dari hasil penelitian adalah :

Dari penelitian yang dilakukan dapat diperoleh bahwa pemerdayaan kerja itu berguna untuk membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan memperdalam bidang tugas kerja dengan cara menambah kualitas yaitu otonomi dalam mengambil prosedur kerja serta kuantitas dengan menambah variasi dari pekerjaannya.

Penerapan pemerdayaan kerja dapat dilakukan dengan cara menambah aspek pekerjaan yaitu keragaman keahlian yang dapat membuat karyawan melakukan berbagai bidang tugas dengan bermacam keterampilan dan perlengkapan, identitas tugas yang memungkinkan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang terspesialisasi, signifikansi tugas sehingga karyawan mendapatkan dampak dari pekerjaan yang dikerjakan, otonomi yang diberikan pada karyawan sehingga karyawan memiliki kendali terhadap pekerjaannya dalam kebebasan mengambil keputusan tanpa mengesampingkan tanggung

jawab, dan umpan balik berupa perbaikan yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Adapun bentuk pemerdayaan kerja yang terdapat pada perusahaan tersebut adalah perusahaan memberikan pekerjaan yang lebih kepada karyawan yang berkesempatan mendapatkan pemerdayaan kerja, dimana karyawan mempunyai tugas dan peran ganda dalam pekerjaannya. Selain itu, karyawan juga diberikan pelatihan guna menghadapi pemerdayaan kerja. Hal tersebut dilakukan agar adanya pembelajaran baru pada diri karyawan dimana sebuah pekerjaan yang baik memungkinkan karyawan untuk merasa bahwa mereka tumbuh dan semua pekerjaan harus menuediakan kesempatan untuk belajar. Bentuk lain dari pemerdayaan kerja adalah adanya penjadwalan kerja sehingga karyawan harus mampu menjadwalkan beberapa bagian dari pekerjaan mereka sendiri.

C. Saran

Karena keterbatasan waktu penelitian, dimana penelitian ini hanya menggunakan 40 sampel karyawan PT. PLN (Persero) A.P Kramat Jati. Maka berdasarkan penelitian, peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain :

1. Dari hasil penelitian ini diharapkan karyawan hendaknya dapat melakukan berbagai bidang tugas serta terampil dalam menyelesaikan tugas dengan baik.

2. Diharapkan pimpinan maupun karyawan akan lebih baik lagi jika bersama-sama meningkatkan etos kerja agar kelak dapat turut bersaing kedalam persaingan dunia usaha baik nasional maupun internasional dengan baik.
3. Untuk lembaga pendidikan lainnya, diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat nantinya dan memberikan ilmu berharga.