

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data, dan pengolahan data statistik yang pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan:

1. Kepuasan kerja adalah sikap dan keadaan emosional seorang karyawan berupa rasa menyenangkan dan tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya yang timbul akibat adanya perbedaan antara apa yang diterima karyawan dengan apa yang diharapkan.
2. Perluasan pekerjaan adalah rancangan pekerjaan yang dilakukan secara horisontal dengan menambah variasi tugas, variasi keahlian, dan penambahan tugas kepada karyawan sehingga dapat mengurangi kebosanan pada pekerjaan rutin.
3. Penelitian ini menunjukkan (membuktikan) terdapat perbedaan kepuasan kerja antara karyawan yang mendapatkan perluasan pekerjaan dan yang tidak mendapatkan perluasan pekerjaan.
4. Dari hasil perhitungan analisis indikator diperoleh rata-rata kepuasan kerja karyawan yang mendapatkan perluasan pekerjaan lebih besar daripada rata-rata kepuasan kerja karyawan yang tidak mendapatkan perluasan pekerjaan.
5. Karyawan yang mendapatkan perluasan pekerjaan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi daripada karyawan yang tidak mendapatkan perluasan pekerjaan.

6. Dalam uji normalitas dengan rumus liliefors, data sampel kelompok kepuasan kerja pada karyawan yang mendapatkan perluasan pekerjaan berdistribusi normal dimana nilai L_{hitung} lebih kecil daripada nilai L_{tabel} . Begitu pula data sampel kelompok karyawan yang tidak mendapatkan perluasan pekerjaan berdistribusi normal dimana nilai L_{hitung} lebih kecil daripada nilai L_{tabel} .
7. Uji homogenitas dengan rumus F diperoleh bahwa kedua sampel tersebut bersifat homogen dengan $\alpha = 0,05$ dimana nilai F_{hitung} yang diperoleh lebih kecil daripada F_{tabel} dengan derajat kebebasan pembilang ($dk = n_1 - 1$).
8. Pada uji hipotesis diperoleh hasil bahwa hipotesis nol ditolak dimana t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} . Artinya terdapat perbedaan kepuasan kerja antara karyawan yang mendapatkan perluasan pekerjaan dan yang tidak mendapatkan perluasan pekerjaan.

Diterimanya hipotesis penelitian ini dimungkinkan karena dengan adanya perluasan pekerjaan, karyawan tidak akan merasa kejenuhan ataupun kebosanan karena mengerjakan pekerjaan yang monoton sehingga kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

B. Implikasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perluasan pekerjaan memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian penelitian ini mengandung implikasi bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja adalah perluasan pekerjaan. Hal ini terlihat dengan adanya perluasan pekerjaan yang akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pelaksanaan perluasan pekerjaan. Tetapi perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karena tidak hanya perluasan pekerjaan saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Dalam pelaksanaannya, perluasan pekerjaan dapat memberikan tantangan baru dalam melaksanakan pekerjaan serta dapat menambah pengalaman dalam bekerja dan menghilangkan kejenuhan dalam bekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, perluasan pekerjaan juga memberikan tambahan wawasan kepada para karyawan sehingga para karyawan menjadi lebih tertarik dalam melaksanakan pekerjaannya serta dapat meningkatkan keterampilan para karyawan yang dapat memberikan kontribusi positif untuk perusahaan.

Dari data analisis indikator kepuasan kerja diperoleh indikator yang paling terendah adalah sikap dengan rata-rata 3,939 untuk yang mendapatkan perluasan pekerjaan dan 3,675 untuk yang tidak mendapatkan perluasan pekerjaan. Terlihat bahwa pengetahuan karyawan tentang pelaksanaan perluasan pekerjaan masih kurang. Dengan diterapkannya perluasan pekerjaan di PT Plymilindo Perdana, maka karyawan akan lebih siap dalam menghadapi rintangan dalam bekerja.

Perbedaan penerapan perluasan pekerjaan pada masing-masing divisi berdampak pada perbedaan kepuasan kerja para karyawannya. Hal ini terkait dengan efek yang dihasilkan dari penerapan perluasan pekerjaan. Karyawan yang mendapatkan perluasan pekerjaan dapat terhindar dari kebosanan dan kejenuhan dalam bekerja dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan perluasan

pekerjaan. Selain itu, karyawan yang mendapatkan perluasan pekerjaan juga semakin termotivasi dalam bekerja dan memberikan apresiasi yang terbaik bagi perusahaan.

Meskipun hasil penelitian ini berhasil menguji hipotesis, akan tetapi disadari bahwa perluasan pekerjaan masih harus lebih dipahami dan disosialisasikan lebih mendalam. Tetapi, penelitian ini membuktikan secara empiris bahwa perluasan pekerjaan ternyata mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka akan dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Perusahaan sebaiknya memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti penempatan karyawan yang tidak tepat, fasilitas kerja yang kurang memadai, kurangnya kekompakan kerja tim, kurangnya kebebasan berpartisipasi, dan lingkungan kerja yang kurang kondusif.
2. Penerapan perluasan pekerjaan sebaiknya diterapkan secara menyeluruh dan bertahap pada setiap bagian atau unit kerja di dalam perusahaan sehingga dapat menjadi masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Perusahaan diharapkan memberikan pengetahuan dan pelatihan kepada karyawan tentang teknik perluasan pekerjaan dengan tepat.