

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seseorang karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, supervisi, gaji, promosi, dan rekan kerja.
2. Pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) adalah peningkatan suatu kedalaman pekerjaan dengan memberikan otoritas kepada karyawan untuk merencanakan, memutuskan bagaimana pekerjaan tersebut dikerjakan, mengendalikan, serta mengevaluasi hasil pekerjaan mereka sendiri.
3. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja pada karyawan antara yang mendapatkan pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) dengan yang tidak mendapatkan pengayaan pekerjaan (*job enrichment*). Dari hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) mempengaruhi kepuasan kerja.
4. Dari hasil perhitungan analisis data diperoleh rata-rata kepuasan kerja pada karyawan yang mendapatkan pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) lebih besar daripada rata-rata kepuasan kerja pada karyawan yang tidak

mendapatkan pengayaan pekerjaan (*job enrichment*). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja pada karyawan yang mendapatkan pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) lebih tinggi dibandingkan dengan kepuasan kerja pada karyawan yang tidak mendapatkan pengayaan pekerjaan (*job enrichment*).

5. Dimensi yang paling mempengaruhi pada variabel X_1 (kepuasan kerja pada karyawan yang mendapatkan pengayaan pekerjaan (*job enrichment*)) terdapat pada dimensi supervisi yaitu dengan nilai rata-rata 3,86 dan X_2 (kepuasan kerja karyawan yang tidak mendapatkan pengayaan pekerjaan (*job enrichment*)) terdapat pada dimensi promosi yaitu dengan nilai rata-rata 3,52.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan bahwa pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) dapat mempengaruhi kepuasan kerja, dalam penelitian ini objek penelitiannya adalah karyawan PT. Danapati Abinaya Investama (Jakarta). Dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian ini bahwa karyawan yang mendapatkan pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) cenderung lebih tinggi tingkat kepuasannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pelaksanaan pengayaan pekerjaan (*job enrichment*). Dengan memberikan pengayaan pekerjaan maka karyawan merasa memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dikerjakan.

Dari hasil pengolahan data terlihat bahwa dimensi terendah pada variabel X_1 (karyawan yang mendapatkan pengayaan pekerjaan (*job enrichment*)) terdapat pada dimensi rekan kerja yaitu dengan nilai rata-rata 3,67. Dari hasil perhitungan tersebut maka perlu diperhatikan bahwa rekan kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Perhitungan analisis tiap dimensi yang terdapat pada kepuasan kerja X_2 (karyawan yang tidak mendapatkan pengayaan pekerjaan (*job enrichment*)) nilai terendah terdapat pada dimensi rekan kerja yaitu dengan nilai rata-rata 3,41. Pemberian tugas yang diberikan dari pimpinan diselesaikan secara berkelompok dapat menimbulkan keakraban dan rasa kesetiakawanan antar karyawan.

Berdasarkan hasil analisis perhitungan dimensi kepuasan kerja, pada kelompok responden X_1 karyawan yang mendapatkan pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) supervisi menjadi dimensi tertinggi dengan nilai rata-rata 3,86. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa dalam kelompok X_1 rata-rata responden menganggap bahwa yang mempengaruhi kepuasan kerja mereka adalah supervisi atau pengawasan. Pemberian otoritas kepada karyawan memerlukan pengawasan dari pimpinan sehingga dalam pelaksanaannya dapat berjalan dengan baik.

Dimensi promosi mendapat nilai tertinggi disbanding dimensi lain dengan nilai rata-rata 3,52 di kelompok responden X_2 karyawan yang tidak mendapatkan pengayaan pekerjaan (*job enrichment*). Memperhatikan setiap *output* karyawan wajib diberikan oleh pimpinan, dengan melihat *output* hendaknya dapat ditindak lanjuti untuk pemberian promosi, sehingga karyawan semakin semangat dan dapat meningkatkan kepuasan kerjanya.

Pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) memberikan kebebasan kepada karyawannya untuk mengembangkan diri dan memperdalam pekerjaannya, karyawan diberikan wewenang untuk mengatur pekerjaannya sesuai dengan aturan dan standar yang ada, selain itu juga karyawan dapat memperdalam kemampuan pekerjaannya sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing.

Dalam penelitian ini walaupun bukan hanya pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan di PT. Danapati Abinaya Investama (Jak tv), karena masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Akan tetapi penelitian ini telah dapat membuktikan secara empiris bahwa pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Perusahaan dapat lebih meningkatkan perhatian kepada karyawan, dengan melihat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Diantaranya memperhatikan kesejahteraan karyawan, melengkapi fasilitas kerja, memberikan perhatian terhadap masalah yang dihadapi karyawan dalam penyelesaian tugasnya.
2. Perusahaan memberikan pelatihan secara rutin yang berkaitan dengan tugas masing-masing bagian, seperti pelatihan menggunakan *software* editing terbaru, pengetahuan berbahasa, pelatihan bahasa asing, sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan lebih baik.

3. Penerapan pengayaan pekerjaan diberikan hendaknya diiringi dengan pengarahan serta pengawasan dari pimpinan, sehingga dapat dihindari kesalahan serta penyimpangan dalam penerapan pengayaan pekerjaan.
4. Memberikan perhatian kepada setiap karyawan dengan pemberian hadiah atau penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, ataupun karyawan yang dapat mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan tepat waktu dan dengan tingkat kesalahan yang rendah.
5. Karyawan dan pimpinan dapat bekerjasama serta menjalin komunikasi yang baik, dengan mengadakan rapat rutin tiap periode yang disesuaikan dengan pekerjaannya, berdiskusi dengan kelompok kerja mengenai hambatan pekerjaan, sehingga dapat diketahui berapa persen pekerjaan yang sudah terselesaikan serta menjalin komunikasi antar sesama karyawan maupun dengan pimpinan.
6. Bagi peneliti yang lain, sebagai pegangan dalam memberikan alternatif sebagai suatu masukan dan solusi dalam rangka membantu meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Selanjutnya diharapkan dapat mengkaji dan mengembangkan penelitian ini lebih lanjut dan meninjau dari faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kepuasan kerja, karena dalam penelitian ini hanya terbatas pada penerapan pengayaan pekerjaan (*job enrichment*).
Oleh karena itu, peneliti selanjutnya sebaiknya mengembangkan penelitian ini dengan jangkauan yang lebih luas lagi dan mencari data lebih lengkap yang berhubungan dengan kepuasan kerja seperti lingkungan kerja,

pengakuan dan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, gaji yang sesuai, pelatihan, fasilitas kerja yang memadai, dan faktor-faktor lain yang berhubungan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.