

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis pada karyawan operator bagian *trimming 1* PT. Krama Yudha Ratu Motor, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Karakteristik pekerjaan di bagian *trimming 1* PT KRM memiliki tingkat *skill variety*, *task identity*, dan *autonomy* yang rendah. Namun memiliki tingkat *feedback* dan *task significance* yang cukup tinggi. Kemudian, secara umum iklim komunikasi di bagian *trimming 1* PT. KRM tergolong cukup baik dalam dukungan, kepercayaan, dan tujuan berkinerja tinggi. Namun kurang dalam pengambilan keputusan dan keterbukaan. Selanjutnya, secara umum kepuasan karyawan di bagian *trimming 1* PT KRM tergolong cukup baik dalam pekerjaan, gaji, supervisi, dan rekan kerja. Namun kurang dalam sistem promosi.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan karyawan operator bagian *trimming 1* PT KRM. Kepuasan kerja karyawan sebesar 29,1% dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini.

3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel iklim komunikasi terhadap kepuasan karyawan operator bagian *trimming I* PT KRM. Kepuasan kerja karyawan sebesar 24,3% dipengaruhi oleh iklim komunikasi. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini.
4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel karakteristik pekerjaan dan iklim komunikasi terhadap kepuasan karyawan operator bagian *trimming I* PT KRM. Kepuasan kerja karyawan sebesar 41,6% dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan dan iklim komunikasi. Sedangkan sisanya variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini.

5.2. Saran

5.2.1 Saran Bagi Perusahaan untuk Bagian *Trimming I*

1. Rendahnya tingkat keberagaman, identitas tugas dan otonomi yang dirasakan karyawan terhadap karakteristik pekerjaan bagian *trimming I*. Hendaknya perusahaan mengevaluasi keefektifan rotasi karyawan yang sudah ada. Dengan adanya rotasi yang efektif, setiap karyawan dapat memiliki kesempatan yang sama untuk di rotasi ke bagian lain. Hal tersebut secara langsung dapat mengurangi tingkat kejenuhan karena dengan adanya rotasi, karyawan dapat menambah variasi kegiatan dan keahlian dalam pekerjaannya.

2. Untuk meningkatkan partisipasi dalam mengambil keputusan dan keterbukaan karyawan hendaknya perusahaan lebih meningkatkan kualitas *briefing* harian yang sudah ada agar masalah-masalah dalam pekerjaan, saran, kritik, maupun keluhan karyawan dapat tersalurkan dan bisa dipertimbangkan dalam pembuatan keputusan. Hal ini diperlukan agar karyawan lebih terbuka dan merasa bahwa pendapat-pendapatnya diperlukan untuk kemajuan perusahaan.

5.2.1 Saran Bagi Penelitian Berikutnya

1. Memperluas objek penelitian dan memperbanyak jumlah sampel penelitian dan untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih representatif.
2. Mengkaji berbagai hasil penelitian sebelumnya dan teori yang terkait dengan judul penelitian.