

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan deskripsi hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pemberdayaan dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Arkon Prima Indonesia di Jakarta Timur. Hal ini ditunjukkan dari nilai  $t_{hitung} = 4,49 > t_{tabel} = 1,70$  dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 40,34 + 0,600 X$  menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor pemberdayaan (variabel X), maka akan mengakibatkan kenaikan kepuasan kerja (variabel Y) sebesar 0,600 pada konstanta 40,34.

Kepuasan kerja ditentukan oleh pemberdayaan sebesar 34,70 % dan sisanya sebesar 65,30 % dipengaruhi oleh faktor - faktor lain seperti Gaji yang diterima karyawan rendah, rendahnya motivasi karyawan dan rendahnya pemberdayaan.

#### B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, bahwa terdapat hubungan yang positif antara pemberdayaan dengan kepuasan kerja pada karyawan PT Arkon Prima Indonesia di Jakarta Timur. Hal ini membuktikan bahwa pemberdayaan merupakan salah satu faktor yang menentukan tingginya kepuasan kerja karyawan.

Implikasi dari penelitian ini, pemberdayaan yang diterapkan oleh perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, meskipun bukan hanya pemberdayaan saja yang dapat memengaruhinya. Namun penelitian ini telah memperlihatkan bahwa pemberdayaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Dari hasil pengolahan data, terlihat bahwa dengan adanya pemberdayaan yang tinggi kepada karyawan maka kepuasan kerja akan meningkat pula. Hal ini terlihat bahwa untuk variabel pemberdayaan diperoleh skor indikator delegasi adalah yang tertinggi, yaitu sebesar 51,08%. Sedangkan indikator kebebasan yang terendah, yaitu sebesar 48,92%. Pada variabel kepuasan kerja skor dimensi yang terendah adalah pekerjaan itu sendiri yaitu, sebesar 18,72% dan skor tertinggi adalah pengawasan dengan skor 21,37%. Dengan begitu pemberdayaan akan menciptakan kepuasan kerja karyawan, dimana karyawan yang puas akan giat bekerja dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan di atas, maka peneliti menyampaikan beberapa saran yang mungkin bermanfaat bagi perusahaan PT Arkon Prima Indonesia di Jakarta Timur, sebagai berikut:

PT Arkon Prima Indonesia sebaiknya dapat mempertahankan kepuasan kerja dan memperhatikan pemberdayaan karyawan terutama indikator kebebasan dengan sub indikator membuat keputusan dan

pengembangan tugas. Kedua sub indikator ini sangat berperan besar pada pemberdayaan karyawan, sehingga jika tidak diperhatikan lebih maka kepuasan kerja yang tercipta tidak akan maksimal sehingga akan dampak pada kontribusi karyawan pada perusahaan. Hal yang sebaiknya dilakukan adalah dengan terus mempertahankan otonomi yang bertanggung jawab pada karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka agar para karyawan dapat merasa senang dalam bekerja dan merasa nyaman dalam pekerjaan mereka. Perusahaan harus selalu memberikan peluang dan keyakinan pada karyawan untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan agar karyawan dapat merasa lebih dihargai keberadaannya dalam perusahaan dan memberikan tanggung jawab yang lebih besar kepada karyawan.