

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang perbedaan kepuasan kerja karyawan yang mendapatkan pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*) dengan yang tidak mendapatkan pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*) di divisi PPVR Maybank Indonesia, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja pada karyawan antara yang mendapatkan pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*) dengan yang tidak mendapatkan pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*). Dari hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*) mempengaruhi kepuasan kerja.
2. Dari hasil perhitungan analisis data diperoleh rata-rata kepuasan kerja pada karyawan yang mendapatkan pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*) lebih besar daripada rata-rata kepuasan kerja pada karyawan yang tidak mendapatkan pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*).
3. Indikator terendah dari kepuasan kerja karyawan yang mendapatkan pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*) merupakan indikator gaji dengan nilai total skor sebesar 997 atau sebesar 19,65%

4. Indikator terendah dari kepuasan kerja karyawan yang tidak mendapatkan pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*) merupakan pengawasan dengan total skor sebesar 7166 atau sebesar 17.71%.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah peneliti simpulkan, maka peneliti mengetahui pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*) dapat mempengaruhi kepuasan kerja, dalam penelitian ini objek penelitiannya adalah karyawan divisi PPVR Maybank Indonesia. Dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian ini bahwa karyawan yang mendapatkan pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*) cenderung lebih tinggi kepuasan kerjanya.

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

Berdasarkan hasil pengolahan data dari indikator kepuasan kerja antara karyawan yang mendapatkan pemerikayaan pekerjaan dengan yang tidak mendapatkan pemerikayaan pekerjaan diperoleh skor terbesar adalah promosi. Pada divisi PPVR kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan merupakan hal yang tidak terlalu sulit untuk diperoleh, mengingat jumlah karyawan di divisi PPVR lebih sedikit dibandingkan dengan divisi lainnya maka karyawan pada divisi ini tidak menemukan kesulitan untuk memperoleh kesempatan promosi jabatan dnegan kata lain karyawan

yang ingin mendapatkan promosi jabatan tersebut juga harus memiliki kinerja yang baik agar segala tujuan perusahaan dapat tercapai.

Gaji merupakan indikator dengan skor terendah pada variabel kepuasan kerja karyawan yang mendapatkan pemerikayaan pekerjaan. Karyawan yang mendapatkan pemerikayaan pekerjaan mendapatkan gaji yang sama dengan karyawan yang tidak mendapatkan pemerikayaan pekerjaan. Karena prosedur dalam divisi ini adalah jika seorang karyawan telah merasa mampu menguasai pekerjaannya dan masih tertantang untuk mengerjakan pekerjaan lain maka karyawan bisa mengajukan kepada atasan untuk mendapatkan tambahan pekerjaan, tetapi karyawan berharap agar atasan membuat suatu kebijakan baru untuk memberikan *reward* atau penghargaan bagi karyawan yang mendapatkan pemerikayaan pekerjaan agar lebih bersemangat dan termotivasi serta merasa lebih puas dengan pekerjaan yang karyawan tersebut lakukan.

Pengawasan merupakan indikator dengan skor terendah pada variabel kepuasan kerja karyawan yang tidak mendapatkan pemerikayaan pekerjaan. Atasan memberi pengawasan lebih kepa karyawan yang mendapatkan pmerikayaan pekerjaan karena atasan merasa bahwa tanggung jawab karyawan yang mendapatkan pemerikayaan pekerjaan lebih banyak dibanding dengan karyawan yang tidak mendapatkan pemerikayaan pekerjaan, karena hal tersebut karyawan yang tidak mendapatkan pemerikayaan pekerjaan merasa bahwa atasan kurang mengawasi karyawan tersebut. Hal ini juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja para karyawan.

Pemeriksaan pekerjaan (*job enrichment*) memberikan kebebasan karyawan untuk mengembangkan diri dan memperluas pekerjaannya, karyawan diberikan wewenang untuk mengatur pekerjaannya sesuai dengan kemampuan pekerjaannya sesuai dengan bidang kerja yang dimilikinya.

Dalam penelitian ini walaupun bukan hanya pemeriksaan pekerjaan (*job enrichment*) saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan di divisi PPVR Maybank Indonesia, karena masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Akan tetapi penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa pemeriksaan pekerjaan (*job enrichment*) merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan untuk masukan yang bermanfaat, yaitu:

1. Perusahaan memberikan pelatihan secara rutin yang berkaitan dengan tugas masing-masing bagian sehingga karyawan mampu menyelesaikan tugasnya dengan hasil yang memuaskan sesuai dengan harapan perusahaan, pemberian pelatihan juga sangat penting diberikan terutama pada karyawan baru yang masa kerjanya masih dibawah 1 tahun, agar karyawan dapat lebih cepat mengembangkan potensi yang dimilikinya.
2. Perusahaan lebih meningkatkan perhatian kepada karyawan, dengan melihat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan.

Diantaranya memberikan penghargaan (*reward*) bagi karyawan yang berkinerja tinggi, serta lebih memberikan perhatian terhadap masalah yang dihadapi karyawan dalam penyelesaian tugasnya.

3. Penerapan pemerdayaan pekerjaan yang diberikan hendaknya diiringi dengan pengarahan serta pengawasan rutin dari pimpinan, sehingga dapat dihindari kesalahan serta penyimpangan dalam penerapan pemerdayaan pekerjaan.
4. 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 pemerdayaan 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.