

## BAB V

### KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara umum, persepsi isi pekerjaan pada karyawan divisi Sumber Daya Manusia dan Organisasi PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten berada pada kategori negatif. Hal ini berlaku bagi aspek *task identity* dan *task significance*. Artinya, karyawan merasa apa yang diharapkan kurang sebanding dengan apa yang diperolehnya, maka individu kurang terdorong untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan kurang dapat mengidentifikasi keseluruhan pekerjaan dan pekerjaan yang ia lakukan kurang memiliki keberartian terhadap kehidupan orang lain. Namun demikian, pekerjaan yang beragam dipandang positif bagi karyawan karena mencakup berbagai jenis keterampilan dan karyawan memiliki kebebasan dan kemandirian dalam penyelesaian pekerjaannya. Selain itu, karyawan memiliki informasi mengenai hasil kerjanya yang ia peroleh secara langsung dan jelas.
2. Secara umum, kepuasan kerja pada karyawan divisi Sumber Daya Manusia dan Organisasi PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten berada pada kategori sedang. Hal ini berlaku pula bagi aspek *hygiene factor* dan *motivator*

*factor*. Artinya, karyawan cukup merasa puas dengan kondisi kerja sehingga dirasakan cukup memberikan kenyamanan dalam bekerja, memiliki relasi interpersonal yang cukup baik, kebijaksanaan perusahaan dan pengawasan yang dirasa cukup memuaskan, dan gaji yang cukup sesuai dengan harapan serta kebutuhan. Selain itu, karyawan cukup dapat berprestasi dalam pekerjaannya sehingga akan menunjang kesempatan untuk dapat mengembangkan diri, memiliki kemungkinan yang cukup besar untuk mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari perusahaan maupun atasan. Oleh karena itu, pekerjaan itu sendiri membutuhkan tanggung jawab yang besar dari para karyawan pemegang suatu pekerjaan tersebut.

3. Antara persepsi isi pekerjaan dengan kepuasan kerja pada karyawan divisi Sumber Daya Manusia dan Organisasi PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten terdapat hubungan yang bermakna positif. Artinya, persepsi isi pekerjaan yang negatif diikuti oleh kepuasan kerja yang kurang baik. Begitu pula sebaliknya, semakin tinggi persepsi isi pekerjaan yang dimiliki karyawan, maka kepuasan kerjanya akan semakin baik.

## **B. Rekomendasi**

Dengan memperhatikan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, selanjutnya akan disampaikan beberapa rekomendasi yang dapat dijadikan sebagai bahan

pertimbangan dan tindak lanjut bagi pihak-pihak lain. Rekomendasi tersebut adalah sebagai berikut:

### **1. Bagi Perusahaan**

Lingkungan dalam perusahaan memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka rekomendasi bagi pihak perusahaan adalah sebagai berikut:

- a. Bagi perusahaan berdasarkan hasil penelitian, dapat meninjau kembali terhadap pekerjaan yang bersangkutan, karena karyawan kurang dapat mengenali keseluruhan pekerjaannya dan bagian-bagian dari pekerjaannya serta pekerjaan yang karyawan lakukan kurang memiliki keberartian terhadap kehidupan orang lain. Perusahaan mungkin dapat mengadakan kegiatan-kegiatan atau pelatihan-pelatihan kerja yang dimaksudkan untuk memfasilitasi karyawan untuk dapat mengetahui hasil pekerjaannya secara keseluruhan.
- b. Perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang interaktif agar karyawan dapat berpartisipasi secara aktif dalam perusahaan, sehingga karyawan akan merasa bahwa pekerjaan yang telah ia lakukan dapat bermanfaat dan berarti bagi orang lain.

### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penelitian mengenai persepsi isi pekerjaan dan kepuasan kerja ini masih memiliki keterbatasan-keterbatasan. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya dapat

melakukan penelitian lanjutan atau penelitian yang serupa dengan variabel yang lain.

Berikut ini rekomendasi bagi peneliti selanjutnya, yakni:

- a. Penelitian yang sama perlu dilakukan pada organisasi atau perusahaan yang berbeda, dengan harapan dapat memperoleh informasi yang lebih luas tentang permasalahan dalam penelitian ini.
- b. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian atau menambahkan variabel lain yang berhubungan dengan persepsi isi pekerjaan maupun kepuasan kerja, sehingga diperoleh faktor lainnya yang turut mempengaruhi.
- c. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan sampel penelitian yang lebih luas agar hasil penelitian lebih representatif.
- d. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan instrumen yang telah ada agar dapat lebih mengungkap data dari variabel yang diukur secara lebih mendalam.