

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Ewindo bagian produksi, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Karakteristik pekerjaan yang disusun oleh PT. Ewindo umumnya sudah dipersepsikan baik oleh karyawan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai indikator keanekaragaman keterampilan, identitas pekerjaan, arti tugas, otonomi dan umpan balik. Namun hal yang perlu mendapat perhatian adalah mengenai keberartian dari pekerjaan yang dilakukan terhadap diri sendiri.
2. Kepuasan kerja berdasarkan persepsi karyawan yang terdiri dari lima indikator yaitu indikator psikologi, indikator fisik, indikator sosial dan indikator finansial, berada pada kategori tinggi. Namun ada beberapa hal penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen, yaitu indikator fisik dan finansial
3. Berdasarkan hasil penelitian dan uji hipotesis didapat bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pada tabel Guilford, karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh yang sedang terhadap kepuasan kerja.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Ewindo bagian produksi, penulis mencoba mengemukakan beberapa saran yang dapat bermanfaat bagi instansi yaitu sebagai berikut:

1. Hasil penelitian mengenai karakteristik pekerjaan karyawan PT. Ewindo bagian produksi, mempunyai hasil yang relatif tinggi. Permasalahan utama yang berhubungan dengan karakteristik pekerjaan adalah mengenai keberartian dari pekerjaan yang dilakukan terhadap diri sendiri. Hal tersebut dapat dilihat dari karyawan yang tidak begitu memperdulikan mengenai seberapa jauh pekerjaannya mempunyai arti penting dan dampak yang substansial bagi kehidupannya. Untuk permasalahan ini, penulis menyarankan agar perusahaan lebih memperhatikan prestasi yang telah dicapai serta memberikan pujian dan imbalan atas prestasi tersebut. Selain itu, perusahaan dapat memberikan pekerjaan atau tugas yang lebih menantang dan memberikan peluang untuk meningkatkan kemampuan diri atau mengasah kemampuan yang dimiliki.
2. Hasil penelitian mengenai tingkat kepuasan kerja pada karyawan PT. Ewindo bagian produksi menurut persepsi karyawan relatif tinggi. Namun ada beberapa hal penting yang harus diperhatikan perusahaan. Dari indikator fisik, perusahaan harus memperhatikan kesesuaian pekerjaan dengan minat, bakat dan keterampilan yang dimiliki, jangan sampai membebankan pekerjaan yang sulit mereka lakukan. Selain itu, perusahaan harus menyediakan peralatan

yang lengkap untuk menunjang proses produksi dan memperbaiki sirkulasi udara, misalnya dengan cara menambah ventilasi udara. Hal lain yang perlu diperhatikan adalah mengenai tata ruang kerja. Tata ruang kerja harus diperbaiki dan disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan. Dilihat dari indikator finansial, peneliti menyarankan agar pihak manajemen melakukan peninjauan kembali terhadap sistem pemberian jaminan kesehatan dan jaminan sosial bagi karyawan apakah sudah sesuai dengan harapan karyawan. Sedangkan mengenai gaji dan insentif, sistem pemberian balas jasa bagi para karyawan agar dirasa layak dan adil. Besar kecilnya jumlah balas jasa yang diberikan bersifat relatif, yang penting adalah sejauh mana balas jasa yang diterima dirasakan adil dan sesuai dengan tuntutan kerja. Hal lain yang perlu mendapat sorotan adalah peluang promosi jabatan, peneliti menyarankan agar manajemen lebih adil dan transparan dalam menentukan karyawan yang mendapatkan promosi jabatan.

3. Perusahaan agar meningkatkan dan mengembangkan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan indikator-indikator yang peneliti gunakan dalam mengukur variabel karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja.
4. Penelitian berikutnya diharapkan melakukan studi terhadap kepuasan kerja dengan menggunakan alat ukur yang lebih baik, serta mencari variabel-variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi, iklim kerja, dan lain sebagainya, sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal dan kontribusi yang maksimal pula bagi penelitian dan perusahaan.