

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh rotasi jabatan terhadap kepuasan kerja pada PT. GEOSKY Indonesia, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara umum bentuk rotasi jabatan pada PT. GEOSKY Indonesia saat ini berada pada klasifikasi sesuai, hal ini disebabkan karena sebagian besar dari apa yang diharapkan oleh karyawan telah sesuai dengan apa yang telah diterapkan oleh perusahaan. Sementara sebagian responden masih mempunyai pernyataan bahwa penerapan rotasi jabatan belum sesuai dengan harapan. Hal ini juga dapat dilihat dari analisis indikator variabel yang digunakan untuk mengukur rotasi jabatan seperti prestasi dan pengalaman/senioritas, meskipun demikian masih terdapat beberapa hal yang perlu ditingkatkan lagi.
2. Tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. GEOSKY Indonesia pada dasarnya berada pada klasifikasi tinggi, hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden telah merasa terpenuhi segala kebutuhan dan harapannya di perusahaan. Sebagian kecil responden menyatakan kurang puas dengan pekerjaannya di PT. GEOSKY Indonesia, hal ini terbukti dengan beragamnya pernyataan responden dalam angket yang disebar kepada 37 orang yang menjadi responden penelitian. Terlepas dari itu semua, masih perlu kiranya untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja

karyawan di PT. GEOSKY Indonesia. Melihat bentuk pekerjaan yang penuh dengan tantangan, responden merasa kurang puas dengan bentuk pekerjaan seperti itu. Angket dengan tanggapan responden pada Tabel 4.18 telah menjadi bukti positif bahwa pekerjaan yang menantang akan menyebabkan rendahnya kepuasan kerja seorang karyawan.

3. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa rotasi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. GEOSKY Indonesia. Koefisien korelasi yang diperoleh yakni rotasi jabatan berpengaruh sebesar 75,8% terhadap kepuasan kerja, dimana nilai ini menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara rotasi jabatan dengan kepuasan kerja. Rotasi jabatan yang sesuai dengan prosedur, akan meningkatkan kepuasan individu, mencegah rasa bosan dan jenuh dalam bekerja, dan menghasilkan banyak pengalaman lain yang beragam bagi karyawan. Faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja diantaranya adalah kompensasi, organisasi dan manajemen perusahaan, pengembangan karir, budaya organisasi serta faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti oleh penulis.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh rotasi jabatan terhadap kepuasan kerja pada PT. GEOSKY Indonesia, maka untuk mencapai kepuasan kerja dan meningkatkan bentuk rotasi jabatan bagi karyawan, peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi

PT. GEOSKY Indonesia dalam menentukan kebijakan organisasinya di masa yang akan datang.

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rotasi jabatan pada PT. GEOSKY Indonesia berada dalam kategori “sesuai”, namun tingginya angka dari rotasi jabatan ini masih belum sesuai dengan tingginya harapan karyawan akan rotasi jabatan yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan. Penyesuaian pemberian pekerjaan dengan kemampuan pegawai, sistem promosi yang lebih jelas dan terbuka serta tingkat keterlibatan pegawai dalam penyusunan kebijakan perlu untuk dikaji ulang sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang, dan pada akhirnya pekerjaannya itu akan memiliki kepuasan yang lebih maksimal. Berdasarkan tabulasi data dari variabel rotasi jabatan, skor terendah pada angket berada pada kuesioner pernyataan nomor 9 yakni pada Tabel 4.13 sebagai indikator Kesesuaian Jabatan dengan Tingkat Keahlian. Hal ini mengindikasikan bahwa rotasi jabatan yang tepat membutuhkan kesesuaian antara keahlian karyawan dengan jenis pekerjaan yang diberikan. PT. GEOSKY Indonesia sudah sewajarnya memperhitungkan rotasi dengan pertimbangan keahlian karyawan terhadap pekerjaan yang akan diberikan.
2. Hasil penelitian menunjukan bahwa kepuasan kerja pada PT. GEOSKY Indonesia berada pada kategori “tinggi”. Hal ini menunjukan bahwa mayoritas responden menyatakan puas terhadap indikator-indikator yang dijadikan alat ukur dalam penelitian ini. Berdasarkan tabulasi data dari variabel kepuasan kerja skor terendah pada angket berada pada kuesioner pernyataan nomor 13 yakni pada Tabel 4.18 sebagai indikator pekerjaan yang

menarik dan menantang. Sebagian besar responden penelitian memberikan respon yang kurang positif terhadap indikator pekerjaan yang menarik dan menantang. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan PT. GEOSKY Indonesia tidak menaruh simpati terhadap bentuk pekerjaan yang baru dan menantang. Beberapa dugaan pun tersirat dalam benak penulis, mungkin saja ketika perusahaan memberikan pekerjaan yang menarik dan menantang, karyawan merasa tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki sehingga merasa tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan. Demi terciptanya iklim perusahaan yang dinamis, perlu kiranya PT. GEOSKY Indonesia mempertimbangkan dan mengevaluasi hal-hal apa saja yang menyebabkan karyawan merasa puas dalam bekerja. Sebagai contoh, ketika pemberian pekerjaan yang menantang ini tidak dapat dipikul oleh karyawan, alangkah lebih bijaksananya jika perusahaan sebelumnya memberikan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan bersangkutan mengenai ruang lingkup pekerjaan yang menantang tersebut.

3. Rotasi jabatan merupakan bentuk pengembangan karyawan melalui perpindahan pekerjaan ke bagian/divisi lain dari perusahaan. Bentuk rotasi jabatan yang dilakukan oleh PT. GEOSKY Indonesia dilakukan setiap 1 tahun sekali. Hal ini akan membuat karyawan terus-menerus berganti posisi tanpa tahu inti dari tujuan rotasi itu sendiri. Idealnya, rotasi bagi karyawan dilakukan setiap 3 tahun sekali, hal ini mengacu pada bentuk pemahaman, karakteristik pekerjaan, dan dinamika seorang karyawan sebagai manusia. Artinya, proses instan selama 1 tahun dirasa kurang memberikan kesan

positif bagi rotasi. Jika rotasi itu dilakukan setiap 3 tahun sekali, minimal di tahun pertama, karyawan akan memulai adaptasi dengan peran dan pekerjaannya yang baru. Tahun kedua, merupakan proses bagi karyawan tersebut untuk lebih potensial memahami isi dari pekerjaan barunya. Barulah di tahun ketiga, ketika karyawan mulai merasa bosan atau jenuh dengan pekerjaannya, perusahaan harus merotasi jabatan dari karyawan bersangkutan. Mungkin tidak semudah dan secermat yang dibayangkan, akan tetapi jika kembali lagi kepada definisi bahwa karyawan sebagai makhluk yang unik sekaligus berpotensi, perusahaan harus jeli memilih karyawan mana saja yang harus dikembangkan (dirotasikan).

4. Untuk meningkatkan kepuasan kerja perlu disadari bahwa kepuasan kerja bergantung kepada sejumlah faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah seberapa besar karyawan merasakan kepuasan akan pekerjaannya, proses pengawasan atasan, terbuka tidaknya promosi bagi karyawan, dan hubungan komunikasi antara atasan dan bawahan, maupun sesama rekan kerja. Pemberian pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kompetensi karyawan, akan menciptakan kepuasan yang cukup optimal bagi karyawan. Inti sebenarnya dari permasalahan di PT. GEOSKY Indonesia adalah bentuk komunikasi antara organisasi dan karyawan. Hilangnya komunikasi akan menyebabkan turunnya semangat dalam bekerja dan akhirnya kinerja pun menjadi terhambat, sehingga karyawan akan merasa tidak puas dalam bekerja. Jika dicontohkan, ketika proses rotasi jabatan akan dilakukan, pimpinan kurang

mensosialisasikan program rotasi ini kepada karyawan. Kurangnya komunikasi ini menyebabkan karyawan tidak tahu apa sebenarnya tujuan dari program rotasi jabatan sesungguhnya.

5. Kepuasan kerja seorang karyawan harus ditingkatkan dan dikembangkan lagi, mengingat dengan kepuasan kerja inilah karyawan dapat mencapai hasil kerja yang maksimal di PT. GEOSKY Indonesia. Ketika karyawan merasa puas dalam bekerja, ia akan terus dan tetap bekerja dengan segala prakarsa dan upaya dalam mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri.

