

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian Analisa Pengaruh *Attitudes Towards Workplace Fun* terhadap *Experienced Workplace Fun* serta implikasinya terhadap *Job Satisfaction* terhadap karyawan di PT.Net Mediatama Televisi yang masuk ke dalam Generation Y, sehingga dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisa deskriptif profil responden, dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan di PT. Net Medatama Televisi didominasi oleh karyawan wanita sebesar 52% atau sebanyak 26 orang, karyawan yang berusia 26-30 tahun sebanyak 28% atau 24 orang, lama bekerja selama 6-12 bulan terdapat 52% atau 26 orang, dan karyawan terbanyak dari divisi *Production* dan *Programming* sebanyak 32% masing-masing atau 16 orang.
2. Berdasarkan hasil penelitian dari kuesioner, responden yang dapat dilihat, terdapat indikator-indikator dimensi-dimensi dari variabel *Attitudes Towards Workplace Fun* yaitu “*Appropriatness, Salience, dan Percieved Consequences*” yang menyatakan “Baik”, hal ini sangat baik untuk dipertahankan oleh PT. Net Mediatama Televisi. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa *Appropriatness* dan *Salience* yang ditunjukkan oleh para karyawan di Net. sudah cukup banyak dan positif, dan PT. Net Mediatama Televisi juga ikut turut membantu dengan memberikan beberapa fasilitas untuk menambahkan dan menguatkan *Attitudes* dari para karyawan mereka kepada *Workplace Fun*.

3. Berdasarkan hasil penelitian dari kuesioner responden mengenai *Experienced Workplace Fun*, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian yang didominasi dengan jawaban “Setuju/Baik”. Dalam hal ini, menunjukkan bahwa hasil *Experienced Workplace Fun* yang sudah dirasakan para karyawan di PT.Net Mediatama Televisi pada saat mereka bekerja sudah cukup baik dan bagus. Dimana para berdasarkan jawaban dari para karyawan, bahwa mereka sudah cukup merasa puas dan betah selama bekerja di NET.TV dan berkat semua *Experienced Workplace Fun* yang mereka rasakan, seperti mulai dari ruangan kerja yang asik dan tidak monoton sampai dengan ke interaksi sosial antar karyawan dan atasan yang dapat membantu para karyawan lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan mereka.
4. Berdasarkan hasil penelitian dari kuesioner responden mengenai *Job Satisfaction*, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini didominasi dengan jawaban “Setuju” atau “Baik”. Dalam hal ini, sudah menunjukkan bahwa hasil mengenai *Job Satisfaction* yang diberikan kepada para karyawan telah merasa puas selama mereka bekerja di PT.Net Mediatama Televisi.
5. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Attitudes Towards Workplace Fun* yang berdimensi “*Appropriateness, Salience, dan Percieved Consequences*” berpengaruh positif terhadap *Experienced Workplace Fun*. Berdasarkan uji signifikan parameter individual (Uji Statistik t), dimana nilai yang didapat (1.234) < dari t-tabel (1.677) yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, sementara untuk dimensi *Salience* dan *Percieved*

Consequences (1.797), dan (2.552) > dari t-tabel (1.677) dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha (Hipotesis Alternatif) diterima.

6. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Experienced Workplace Fun* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*. Berdasarkan dari hasil uji signifikan parameter individual (Uji Statistik t), dimana nilai yang di t-hitung yang di dapat (12.433) > dari t-hitung (1.677) sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan terdapat beberapa saran yang diberikan oleh peneliti untuk perusahaan tempat penelitian dan juga penelitian selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

5.2.1 Bagi Perusahaan

1. Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa perusahaan dimana karyawan yang semakin tinggi tingkat *Attitudes Towards Workplace Fun* mereka, maka akan semakin banyak juga mereka merasakan *Experienced Workplace Fun*. Terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk membantu meningkatkan *Attitudes Towards Workplace Fun* pada karyawan mereka, contohnya dimana NET. bisa mengadakan acara-acara atau kegiatan seperti *gathering* atau *outing* yang memang bertujuan agar karyawannya bersenang-senang dan menciptakan hubungan yang lebih harmonis antar karyawan. Dalam acara-acara *gathering* tersebut penulis menyarankan untuk menyisipkan aktivitas-aktivitas, seperti *sharing time* antar karyawan dengan bertukar ide-ide dan pengalaman kerja

maupun pengalaman hidup mereka. Hal ini bertujuan untuk lebih meningkatkan *Attitudes Towards Workplace Fun* para karyawan PT.Net Mediatama Televisi.

2. Salah satu cara yang dapat dilakukan PT.Net Mediatama Televisi untuk meningkatkan *Appropriateness*, yaitu dengan memberikan training yang merata untuk para karyawan baru mereka. Dimana rekrutmen di PT.Net Mediatama Televisi dibagi menjadi 2, yaitu rekrutmen melalui jalur reguler dan jalur MDP (*Management Development Program*). Yang paling membedakan dari tipe jalur masuk ini adalah pelatihan yang mereka terima, dimana untuk para pekerja yang masuk melalui program MDP sudah mendapatkan pelatihan berupa pembelajaran *Core Value* perusahaan yang lebih mendalam, jadi para karyawan yang melalui MDP bisa menyeimbangkan dalam bagaimana bersenang-senang dan menyelesaikan tugas mereka secara teratur. Sementara para karyawan yang masuk melalui jalur reguler tidak mendapatkan pelatihan tersebut. Ada baiknya PT.Net Mediatama Televisi memberikan pelatihan secara merata, dengan tidak membedakan jenis-jenis pelatihan yang diberikan baik untuk karyawan jalur reguler ataupun jalur MDP. Misalkan dengan menggabungkan kelas pelatihan para karyawan jalur reguler dan MDP pada saat pembahasan topik *Core Value* perusahaan. Karena *Core Value* merupakan bagian penting dari budaya perusahaan, yang dapat menjadi pedoman bagi seluruh karyawan mereka dalam bekerja di PT.Net Mediatama Televisi.

3. Untuk meningkatkan *Perceived Consequences* PT.Net Mediatama Televisi bisa memberikan kompensasi dan *reward* yang menarik bagi para karyawan mereka yang berhasil memenuhi target pekerjaan yang sudah diberikan. Hal ini juga didukung oleh Weyland (2011), yang mengatakan bahwa Gen Y menyukai lingkungan kerja yang dapat disesuaikan pada setiap keadaan untuk menstimulai dan memuaskan keinginan mereka akan keragaman. Berdasarkan hasil dari *in-depth interview* contoh kompensasi dan *reward* yang bisa diberikan seperti fasilitas gym, kantin, dan pemberian barang-barang elektronik yang bisa dinikmati secara gratis oleh semua karyawan.
4. Ford et al (2003) mengatakan bahwa peranan dari para manajer sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Berdasarkan teori tersebut maka PT. Net Mediatama Televisi bisa meningkatkan *Experienced Workplace Fun* dengan mengikutsertakan para manajer dalam memberikan perayaan untuk acara seperti ulang tahun, pernikahan, dan *pension*. Dengan memberikan perayaan tersebut bisa membuat karyawan merasa terapresiasi oleh perusahaan dan rekan kerja mereka. Para manajer di Net. juga bisa mengajak para karyawan mereka untuk bergabung pada saat istirahat makan siang, dan *informal gathering* setelah jam kerja. Hal ini memungkinkan untuk para karyawan jadi lebih terbuka kepada para manajer mereka untuk membahas masalah pekerjaan, sehingga para manajer bisa memberikan *feedback* yang lebih tepat sehingga para karyawan bisa merasakan *Experienced Workplace Fun* yang lebih maksimal.

5. Berdasarkan hasil penelitian dan *in-depth interview* terhadap beberapa karyawan, ternyata *Experienced Workplace Fun* yang mereka rasakan selama bekerja di PT.Net Mediatama Televisi ini dapat dibagi menjadi 2 bagian, yaitu:

- *Workplace Fun* secara fisik atau tempat kerja, dimana PT.Net Mediatama Televisi berusaha menciptakan tempat kerja yang semenarik dan menyenangkan mungkin untuk para karyawan mereka agar mereka dapat merasakan kesenangan selama melakukan pekerjaan mereka. Sudah banyak cara yang dilakukan oleh PT.Net Mediatama Televisi untuk menjadikan kantor mereka tempat kerja idaman bagi para karyawan mereka. Mulai dari mendesain kantor yang menarik sampai dengan memberikan fasilitas istirahat untuk para karyawan gunakan bila sedang merasa lelah saat jam kerja. Salah satu hal yang perlu diperhatikan dan dikembangkan lagi menurut hasil *in-depth interview* penulis dengan para karyawan adalah dengan memberikan koneksi internet yang lebih cepat dan penambahan tempat sampah di setiap sudut kantor di setiap lantai.
- *Workplace Fun* berdasarkan interaksi sosial baik dengan rekan kerja ataupun atasan-atasan mereka. PT.Net Mediatama Televisi sendiri sudah cukup berhasil dalam membangun hubungan antara karyawan baik sesama pekerja dan atasan atasannya dalam semua divisi. Dimana para karyawan biasa dapat berinteraksi dengan para atasan mereka dengan baik dan tidak canggung berkat mayoritas pekerja di PT.Net Mediatama Televisi memiliki jarak umur yang tidak berbeda jauh. Dan

adanya fasilitas *outdoor break area* yang sering digunakan oleh para karyawan untuk beristirahat yang sering digunakan oleh para karyawan dari semua divisi untuk tempat merokok dan bersosialisasi. Hal ini dapat ditingkatkan lagi dengan cara memberikan aplikasi komunikasi khusus baik berupa *social media* atau *chatting* aplikasi khusus bagi para karyawan di PT.Net Mediatama Televisi.

5.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Dari hasil penelitian uji statistik dalam koefisien determinasi (R^2) menunjukkan pengaruh *Attitudes Towards Workplace Fun* dan *Experienced Workplace Fun* terhadap *Job Satisfaction* terbilang cukup tinggi, yaitu sebesar 0.794 atau 79,4% dan 0.758 atau 75.8%. Dimana penelitian selanjutnya bisa lebih mempertimbangkan untuk menambahkan variabel lainnya untuk mendukung penelitian, seperti variabel motivasi kerja yang dapat mempengaruhi dan dipengaruhi oleh *Job Satisfaction* dan *Workplace Fun*, seperti pada jurnal “*Effects of Attitudes VS Experienced of Workplace Fun on Employee Behaviors*”
2. Bila penelitian selanjutnya ingin menggunakan model yang sama, pertanyaan atau pernyataan (indikator) dari tiap-tiap variabel menggunakan jurnal-jurnal pendukung lainnya yang memiliki objek penelitian atau industry yang sama, agar hasil menjadi lebih relevan atau sesuai dengan objek yang diteliti. Hal ini agar pertanyaan pada kuesioner yang dibuat dapat lebih sesuai dengan apa yang seharusnya diukur sehingga dapat mengurangi bias.