



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan analisis Pengaruh *Communication*, *Job Security* dan *Workload* terhadap *Employee Job Satisfaction* pada PT Tridinamika Jaya Instrument maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan deskripsi hasil responden dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan di PT Tridinamika Jaya Instrument didominasi oleh karyawan laki-laki yaitu sebesar 52%, untuk lama bekerja di PT Tridinamika Jaya Instrument telah bekerja selama 1 – 2 tahun, tingkat pendidikan akhir karyawan di PT Tridinamika Jaya Instrument adalah Sarjana (S1), dan berdasarkan divisi saat ini di PT Tridinamika Jaya Instrument didominasi oleh divisi lainnya yaitu sebesar 33%.
- b. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah diberikan kepada responden tersebut dimana hasil dari variabel *communication* menunjukkan hasil dalam kategori kadang-kadang dan jarang, namun ada dua diantaranya yang memilih sering dan selalu. Dalam hal ini para karyawan di PT Tridinamika Jaya Instrument tidak ingin memperlihatkan masalah yang terjadi di PT Tridinamika Jaya Instrument untuk hal *communication* ini, dan juga karyawan tidak mau mengungkap lebih jauh lagi akan masalah yang terjadi di PT Tridinamika Jaya Instrument tersebut.

- c. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah diberikan kepada responden tersebut dimana hasil dari variabel *job security* menunjukkan hasil dalam kategori sering, kadang-kadang, dan jarang. Dalam hal ini para karyawan di PT Tridinamika Jaya Instrument tidak ingin memperlihatkan masalah yang terjadi di PT Tridinamika Jaya Instrument untuk hal *job security* ini, dan juga karyawan tidak mau mengungkap lebih jauh lagi akan masalah yang terjadi di PT Tridinamika Jaya Instrument tersebut.
- d. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah diberikan kepada responden tersebut dimana hasil dari variabel *workload* menunjukkan hasil dalam kategori sangat setuju dan setuju, namun ada satu diantaranya yang memilih ragu-ragu.
- e. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah diberikan kepada responden tersebut dimana hasil dari variabel *employee job satisfaction* menunjukkan hasil dalam kategori ragu-ragu. Dalam hal ini para karyawan di PT Tridinamika Jaya Instrument tidak ingin memperlihatkan masalah yang terjadi di PT Tridinamika Jaya Instrument untuk hal *employee job satisfaction* ini, dan juga karyawan tidak mau mengungkap lebih jauh lagi akan masalah yang terjadi di PT Tridinamika Jaya Instrument tersebut.
- f. Berdasarkan hasil uji regresi, variabel *communication* berpengaruh terhadap *employee job satisfaction*, dimana hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 2.070$ dengan tingkat signifikan 0.045, dan $t_{tabel} = 2.0244$, sehingga terlihat bahwa nilai t_{hitung} bernilai positif dan lebih besar dibandingkan t_{tabel} serta signifikan lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti

variabel independen *communication* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen *employee job satisfaction*.

g. Berdasarkan hasil uji regresi, variabel *job security* berpengaruh terhadap *employee job satisfaction*, dimana hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 2.058$ dengan tingkat signifikan 0.047, dan $t_{tabel} = 2.0244$, sehingga terlihat bahwa nilai t_{hitung} bernilai positif dan lebih besar dibandingkan t_{tabel} serta signifikan lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti variabel independen *job security* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen *employee job satisfaction*.

h. Berdasarkan hasil uji regresi, variabel *workload* berpengaruh terhadap *employee job satisfaction*, dimana hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 2.161$ dengan tingkat signifikan 0.037, dan $t_{tabel} = 2.0244$, sehingga terlihat bahwa nilai t_{hitung} bernilai positif dan lebih besar dibandingkan t_{tabel} serta signifikan lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti variabel independen *workload* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen *employee job satisfaction*.

5.2 Saran

Dari penelitian yang telah dilakukan terdapat beberapa saran yang diberikan untuk perusahaan tempat penelitian dan juga untuk penelitian selanjutnya, yaitu sebagai berikut :

5.2.1 Bagi Perusahaan

- a. Dari hasil penelitian ini variabel *communication* rata-rata menghasilkan jawaban dalam kategori kadang-kadang dan jarang, namun ada juga yang memberikan jawaban dalam kategori sering dan selalu. Hal tersebut dikarenakan agar para karyawan tidak ingin memperlihatkan akan masalah yang terjadi di PT Tridinamika Jaya Instrument untuk masalah *communication* ini.
- b. Perusahaan harus mampu memiliki sumber komunikasi yang terbuka untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan hubungan kerja dengan para *manager*. Dalam hal ini para *manager* harus mampu terbuka dan sering berkomunikasi dengan para karyawannya baik pada waktu jam kantor seperti memberikan suatu pujian kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya dan melakukan pembicaraan secara pribadi dan singkat kepada karyawan ataupun di luar jam kantor seperti mengajak karyawan keluar sambil minum kopi dan menyampaikan hal apa yang membuat *manager* menghargai karyawan tersebut, sehingga akan meningkatkan hubungan antara atasan dengan bawahan yang terjalin dengan baik khususnya dalam divisi *marketing communication*.
- c. Para *manager* harus mampu memberikan sebuah informasi dengan jelas yang dapat diterima oleh karyawannya dalam hal pemberian tugas agar karyawannya dapat mengerjakan tugas yang diberikan dengan baik, sehingga menghindari terjadinya *miss - communication* dalam perusahaan

yang membuat pekerjaan yang dilakukan menjadi tidak maksimal, serta *manager* juga harus mampu mendengarkan dan menerima saran atau masukan dari karyawannya, agar para karyawan merasa dihargai dalam suatu perusahaan.

d. Sebaiknya perusahaan tetap memberikan *training* serta dorongan kepada para karyawannya baik karyawan baru maupun karyawan lama agar mampu menyampaikan komunikasi dengan baik serta mampu berkomunikasi secara terbuka dengan orang lain, sehingga karyawan lebih siap dalam menghadapi konsumen atau karyawan dari perusahaan lain yang akan membuat karyawan selalu bersikap baik dalam berkomunikasi di dalam dan di luar perusahaan, misalnya pihak perusahaan harus memberikan pelatihan mengenai cara berkomunikasi kepada karyawannya dalam menjelaskan suatu produk kepada calon konsumen ataupun memberikan pelatihan mengenai cara berkomunikasi pada saat kegiatan seminar yang dilaksanakan oleh perusahaan.

e. Dari hasil penelitian ini variabel *job security* menghasilkan jawaban dalam kategori sering, kadang-kadang, dan jarang, oleh karena itu sebaiknya divisi *HRD* harus membuat prosedur data gaji setiap bulannya agar tidak terjadi keterlambatan dalam pemberian gaji karyawan, serta pihak *HRD* juga harus membuat *time table* agar selalu terjadwal dalam pemberian gaji karyawan di akhir bulan. Selain itu juga perusahaan harus lebih bertanggung jawab kepada para karyawannya, baik karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama bekerja dalam memberikan *benefit*

berupa tunjangan kesehatan agar karyawan tersebut selalu berada dalam kondisi aman, baik yang bekerja di dalam kantor maupun berada di luar kantor serta memberikan jaminan ketenangan atas masa depan para karyawannya.

- f. Dari hasil penelitian ini variabel *workload* rata-rata menghasilkan jawaban dalam kategori sangat setuju, namun ada juga yang memberikan jawaban dalam kategori ragu-ragu, oleh karena itu sebaiknya pihak perusahaan harus mampu melihat situasi dan kondisi dari para karyawannya serta membatasi tanggung jawab yang diberikan kepada karyawannya agar karyawan tersebut tidak mudah merasa stres dalam menghadapi pekerjaannya. Selain itu perusahaan juga harus memberikan uang lembur atau bonus kepada para karyawan yang sering bekerja dengan waktu lebih dalam memenuhi persyaratan pekerjaannya, agar karyawan selalu termotivasi dalam menjalankan pekerjaan serta meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.
- g. Pihak atasan harus mampu menjelaskan dengan jelas dan *detail* dalam memberikan suatu pekerjaan yang bersifat baru atau pekerjaan yang bersifat rumit kepada para karyawannya, sehingga para karyawan yang melaksanakan pekerjaannya merasa tidak kesulitan atau kebingungan dalam mengerjakannya dan tugas yang diberikan oleh atasan dapat dikerjakan sesuai dengan keinginan dari perusahaan.
- h. Sebaiknya pihak perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya yang berada di setiap divisi dan apabila di dalam perusahaan kekurangan

karyawan di dalam suatu divisi seperti divisi *marketing communication*, maka perusahaan harus bertindak cepat dalam mencari tenaga kerja yang berkualitas serta berkompeten dalam posisi pekerjaan yang akan dilamar, sehingga divisi *marketing communication* merasa terbantu dengan adanya tambahan tenaga kerja serta pekerjaan yang tidak terselesaikan dapat dikerjakan dan diselesaikan semaksimal mungkin.

- i. Dari hasil penelitian ini, semua indikator variabel *employee job satisfaction* berada pada kategori ragu-ragu, hal tersebut dapat disimpulkan bahwa para karyawan tidak ingin memperlihatkan akan masalah yang terjadi di PT Tridinamika Jaya Instrument untuk masalah *job satisfaction* ini. Oleh karena itu sebaiknya pihak perusahaan harus mampu memberikan *system off* jam kerja, baik itu pada masuk jam kerja atau jam pulang kerja (karyawan bebas memilih untuk masuk kerja pada pukul 10.00 dan pulang kerja pada pukul 16.30 atau masuk kerja pada pukul 8.30 dan pulang kerja pada pukul 15.00), yang dimaksudkan agar karyawan tidak merasa jenuh dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu aturan jam pulang kantor harus ditekankan lagi oleh pihak perusahaan, agar para karyawan tidak mengalami keterlambatan dalam pulang kantor yang diakibatkan pekerjaan yang belum terselesaikan.
- j. Perusahaan sebaiknya menggunakan sistem *job fit assessment*, agar perusahaan dapat memberikan pengetahuan, *skill*, serta pengalaman kepada para karyawannya, karena *job fit* harus didasari dari kepribadian karyawan dengan pekerjaannya, dan apabila kepribadian karyawan dengan

pekerjaan sejalan, maka kepuasan kerja dari karyawan akan meningkat sehingga karyawan tersebut dapat memahami makna dari pekerjaannya yang nantinya akan mengembangkan dirinya di dalam dunia kerja.

k. Perusahaan sebaiknya memberikan dorongan berupa motivasi serta memberikan *reward* kepada para karyawannya agar karyawan merasa semangat dan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Selain itu juga kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari kebersihan kantor serta fasilitas yang memadai di dalam perusahaan. Dalam hal ini perusahaan sebaiknya harus memperhatikan kondisi ruangan kantor baik itu kebersihan, kerapian, dan memperbaiki fasilitas kantor (mesin *scanner* dan *air conditioner*) agar tidak menghambat pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, sehingga dengan kondisi kantor yang nyaman serta fasilitas kantor yang memadai akan membuat karyawan merasa bersemangat dan menikmati dalam mengerjakan pekerjaannya.

l. Sebaiknya struktur organisasi untuk jabatan *Deputi Business Development Manager* dan *Product Manager* tidak seharusnya berada di bawah jabatan *Business Development Manager* karena masing-masing jabatan tersebut masih bagian dari *manager* yang nantinya akan memunculkan persaingan antara satu dengan yang lainnya, sehingga menimbulkan ketidakpuasan antar masing-masing *manager*. Masing-masing posisi ini harus di telaah lagi dan dilihat apakah *job title*-nya sesuai, misalnya *Business Development Manager* menjadi *Head of Business Development*.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis memberikan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut :

- a. Apabila ingin melanjutkan penelitian ini, sebaiknya peneliti selanjutnya dapat menambah jumlah sampel yang akan diteliti sehingga hasilnya juga akan semakin relevan.
- b. Hasil pada penelitian uji statistik dalam koefisien determinasi menunjukkan pengaruh *communication* terhadap *employee job satisfaction* masih terbilang rendah yaitu sebesar 7.80%, pengaruh *job security* terhadap *employee job satisfaction* masih terbilang rendah yaitu sebesar 7.70%, serta pengaruh *reward* terhadap *employee job satisfaction* juga masih terbilang rendah yaitu sebesar 8.60%. Oleh karena itu penelitian selanjutnya sebaiknya mempertimbangkan untuk menambah variabel lain, seperti variabel *employee participation*, *performance feedback*, dan *reward* (Shah, Ishak Mad, Sara Ghaffari, dan Azadeh Tourani. 2012. *Investigating the Influence of Work Environment Factors on Employees Job Satisfaction and Determining the Most Important Ones at Mahan Air Company*).
- c. Apabila penelitian selanjutnya ingin menggunakan model yang sama, ada baiknya jumlah pertanyaan atau pernyataan (indikator) dari tiap-tiap variabel ditambahkan dari jurnal-jurnal pendukung lainnya.