



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

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh *Job Redesign* Dan *Job Satisfaction* Implikasinya Terhadap *Employee Performance* Telaah Pada Karyawan Perusahaan Memory Group”, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan profil responden, dapat disimpulkan keseluruhan responden sebanyak 135 orang dalam penelitian ini sudah pernah merasakan job redesign sebesar 100% atau sebanyak 135 orang, berjenis kelamin laki – laki, mayoritas berusia 26 – 35 tahun sebesar 29% atau sebanyak 39 orang, berpendidikan terakhir S1 sebesar 57% atau sebanyak 79 orang, dengan lama bekerja > 5 tahun sebesar 49% atau sebanyak 66 orang, memiliki jabatan staff sebesar 43% atau sebanyak 58 orang. Seluruh responden dalam penelitian berstatus sebagai karyawan tetap di perusahaan.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis

H1: *Job redesign* berpengaruh positif terhadap *employee erformance*

Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t dengan nilai signifikan menunjukkan < 0.05 yaitu sebesar 0.000 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $4.291 > 1.6564$ yang menyatakan bahwa H_0 di tolak dan H_1 di terima, yaitu

bahwa hipotesis *job redesign* berpengaruh positif terhadap *employee performance* terbukti. Setiap kenaikan satu unit dari variabel independen akan menghasilkan kenaikan pada variabel dependen.

H2: *Job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *employee performance*

Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t dengan nilai signifikan menunjukkan < 0.05 yaitu sebesar 0.000 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $7.452 > 1.6564$ yang menyatakan bahwa H_0 di tolak dan H_1 di terima, yaitu bahwa hipotesis *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *employee performance* terbukti. Setiap kenaikan satu unit dari variabel independen akan menghasilkan kenaikan pada variabel dependen.

H3: *Job redesign* dan *job satisfaction* secara bersama – sama berpengaruh positif terhadap *employee performance*.

Hal ini dibuktikan dengan hasil uji f dengan nilai signifikan menunjukkan < 0.05 yaitu sebesar 0.000 dan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu sebesar $260.963 > 3.06$ yang menyatakan bahwa H_0 di tolak dan H_1 di terima, yaitu bahwa hipotesis *job redesign* dan *job satisfaction* secara bersama – sama berpengaruh positif terhadap *employee performance* terbukti. Setiap kenaikan satu unit dari variabel dependen akan menghasilkan kenaikan pada variabel independen.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk Perusahaan

Berdasarkan dari hasil penelitian, maka ada beberapa saran yang diberikan oleh peneliti, yaitu:

1. Hasil penelitian pada variabel *employee performance* indikator yang memiliki nilai *mean* paling rendah adalah EP4 dengan nilai 4.770 . Pada indikator ini menyatakan karyawan bahwa mereka adalah salah satu karyawan terbaik yang dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut. Peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk menggunakan metode *job enrichment* ialah untuk menginspirasi karyawan dengan memberi mereka kesempatan untuk menggunakan berbagai jenis keterampilan dan kemampuan dalam melakukan pekerjaan. Memberikan *job enrichment* yang optimal kepada karyawan agar karyawan lebih meningkatkan kinerja dan menjaga kualitas kinerja mereka, *job enrichment* juga bisa membantu karyawan membangun keterampilan dan keahlian dalam bekerja. Perusahaan juga bisa memberikan motivasi kerja kepada karyawan berupa *reward* seperti jenjang karier, memberikan jenjang karier kepada karyawan, dilihat dari kompetensi dan kinerja karyawan menggunakan *key performance indikator*. Pengaruh itu akan membuat karyawan semakin meningkatnya motivasi mereka sehingga mereka dapat mengeluarkan kinerja terbaiknya dan akan memberikan pengaruh positif juga kepada perusahaan. Perusahaan juga dapat menerapkan *performance*

appraisal kepada karyawan agar mereka bisa mengeluarkan kinerja terbaiknya, seperti evaluasi, nantinya proses evaluasi akan berhubungan dengan penilaian kinerja dan produktifitasnya dilihat dari *key performance indikator* karyawan tersebut. Apabila karyawan performanya kurang sesuai harapan mereka bisa tahu bagaimana mereka harus membuat perbaikan pada kinerjanya.

2. Hasil dari penelitian variabel *job redesign* indikator yang memiliki nilai *mean* rendah adalah JR2 dengan nilai 4.429. Pada indikator ini menyatakan bahwa pekerjaan karyawan saat ini mengharuskan mereka untuk mengetahui banyak hal di dalam perusahaan. Peneliti menyarankan kepada karyawan pentingnya untuk mengetahui setaip bagian – bagian yang ada di dalam perusahaan. Contohnya *job rotation*, pada karyawan departemen *human resource management* bagian *training & development* dipindahkan pekerjaannya untuk menempati posisi pada bagian rekrutmen dan seleksi, dikarenakan kekosongan dan mendesaknya pekerjaan di bagian rekrutmen dan seleksi tersebut. Setelahnya karyawan yang bersangkutan dipindahkan ke bagian tersebut, perusahaan menggunakan metode *job rotation* yang diberikan kepada karyawan, dengan memberikan gambaran tentang pekerjaan dan pengetahuan terkait pekerjaan di bagian rekrutmen dan seleksi, serta karyawan turun langsung agar karyawan dapat mengerti dalam menyelesaikan dan mengerjakan tugas di bagian rekrutmen dan seleksi seperti mengetahui *job analysis*, *job description* dan *job specification* dalam merekrut dan

menyeleksi calon pekerja atau tenaga kerja yang dibutuhkan pada setiap departemen dan bagian tertentu di dalam perusahaan. Sehingga akan berdampak positif pada karyawan yang di rotasi pekerjaannya seperti kinerja karyawan dalam menambah keterampilan, wawasan dan keahlian.

3. Hasil dari penelitian variabel *job satisfaction* indikator yang memiliki nilai *mean* rendah adalah JS2 dengan nilai 4.733. Pada indikator ini menyatakan bahwa karyawan merasa puas dengan *benefit* yang mereka terima di pekerjaan. Peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk memperhatikan kesejahteraan karyawannya, sehingga *job satisfaction* mereka dapat tercapai. Karyawan mengharapkan *benefit* yang diberikan perusahaan kepada mereka harus sebanding dengan apa yang telah karyawan dedikasikan dan upayakan selama bekerja. Memberikan insentif bonus lebih kepada karyawan yang saat ini sedang dalam performa kinerja yang baik adalah cara yang tepat untuk meningkatkan *job satisfaction* mereka. Dengan cara melihat dan mempertimbangkan karyawan yang memberikan kontribusi lebih terhadap keuntungan perusahaan. Selain diberikan insentif bonus, peneliti juga menambahkan tambahan *benefit* bagi karyawan yang produktif dan berkinerja baik. Menyarankan perusahaan untuk membuat bingkai daftar foto yang isinya terdapat foto salah satu karyawan terbaik. Secara tidak sengaja akan menimbulkan *job satisfaction* yang positif terhadap karyawan di setiap divisi atau departemen dalam perusahaan. Setiap satu bulan sekali akan dipilih karyawan yang mempunyai produktifitas dan memiliki kinerja yang baik.

Sehingga karyawan akan terus termotivasi dan berkompetisi secara positif untuk dapat menjadi salah satu karyawan yang memiliki kinerja terbaik dan akan berdampak terhadap kinerja mereka yang terus meningkat. Perusahaan juga bisa mengadakan *employee gathering* seperti wisata *tour* dan *outbound*, yang diadakan setiap satu tahun sekali oleh perusahaan untuk menciptakan kepuasan kepada karyawan di perusahaan dan sebagai sarana untuk menyegarkan kembali semangat kerja mereka.

5.5.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan temuan peneliti, maka ada beberapa saran yang dapat peneliti berikan untuk peneliti selanjutnya, diantaranya adalah:

1. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel – variabel independen yang berhubungan maupun dapat mempengaruhi *employee performance*. Contoh variabel independen lain yang dapat mempengaruhi *employee performance*, yaitu *work motivation* dalam jurnal Dharma (2018), *employee engagement* dalam jurnal Madhura Bedarkar & Deepika Pandita (2014).
2. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat menggunakan objek penelitian yang berbeda, yang bergerak di sektor pertambangan, retail, perbankan dan jasa, dll.

3. Peneliti menyarankan untuk menambah demografi seperti unti kerja departemen. Sehingga memungkinkan akan adanya perbedaan hasil dari ketentuan sample yang baru.

