



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

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul “Analisis pengaruh *Employee Empowerment, Teamwork, dan Employee Training*, terhadap *Job Satisfaction* Telaah pada Departemen Produksi PT XYZ”, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan profil responden, dapat disimpulkan keseluruhan responden sebanyak 106 orang dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki, mayoritas responden berusia 26-35 tahun sebesar 50% atau sebanyak 53 orang, berpendidikan terakhir SMA/SMK sebesar 66% atau sebanyak 70 orang, dengan lama bekerja di perusahaan selama ≥ 6 tahun sebesar 51% atau sebanyak 53 orang, memiliki jabatan staff sebesar 72% atau 76 orang, dengan status sudah menikah sebesar 58% atau sebanyak 61 orang. seluruh responden berstatus sebagai karyawan tetap.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis :

H1 : *Employee empowerment* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*.

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 $4.740 > 1.659$ yang memiliki arti bahwa H_0 di tolak dan H_1 di terima, yaitu bahwa hipotesis *employee empowerment* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* terbukti.

Hal ini berarti semakin tinggi praktik *employee empowerment* yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka akan semakin tinggi juga tingkat *job satisfaction* karyawan, begitu pula sebaliknya.

H2 : *Teamwork* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*.

Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t dengan nilai signifikan menunjukkan $< 0,05$ yaitu sebesar sebesar 0,004 dan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu sebesar 2.921 > 1.659 yang memiliki arti bahwa H_0 di tolak dan H_2 di terima, yaitu bahwa hipotesis *teamwork* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* terbukti. Hal ini berarti semakin baik hubungan *teamwork* yang terjalin di antara karyawan, maka akan semakin tinggi juga tingkat *job satisfaction* karyawan, begitu pula sebaliknya.

H3 : *Employee training* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*.

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 4.315 > 1.659 yang memiliki arti bahwa H_0 di tolak dan H_3 di terima, yaitu bahwa hipotesis *employee training* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* terbukti. Hal ini berarti semakin puas karyawan terhadap *employee training* yang diberikan perusahaan, maka akan semakin tinggi juga tingkat *job satisfaction* karyawan, begitu pula sebaliknya.

U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A

1.2 Saran

1.2.1 Saran untuk Perusahaan

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

1. Hasil penelitian pada variabel *employee empowerment* indikator yang memiliki nilai *mean* paling rendah adalah EE2 dengan nilai *mean* 3.00. Pada indikator ini menyatakan karyawan memiliki wewenang untuk membuat keputusan yang di perlukan dalam pekerjaannya. Namun, mayoritas responden menjawab tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Peneliti menyarankan perusahaan untuk memberikan sebagian otoritas atau wewenang untuk karyawan berkaitan dengan tugas pekerjaannya masing-masing. Dengan begitu akan membuat karyawan merasa lebih percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki dalam pekerjaan yang dilakukan. Karyawan juga dapat belajar bertanggung jawab atas wewenang yang diberikan. Setelah memberikan wewenang kepada karyawan, diperlukan juga memberikan *feedback* dari atasan atas hasil pekerjaan karyawan, baik yang merupakan *recognition* maupun pembinaan terhadap hal yang perlu perbaikan. Sehingga karyawan dapat belajar mengambil keputusan yang tepat dalam pekerjaannya. Dengan melakukan praktik-praktik *employee empowerment*, dapat menggali potensi dalam diri karyawan dan mengembangkan kemampuannya yang akan berdampak positif pada kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan.

2. Hasil penelitian pada variabel *teamwork* indikator yang memiliki nilai *mean* paling rendah adalah TW1 dengan nilai *mean* 3.792. Pada indikator ini menyatakan anggota tim saling membantu untuk menyelesaikan pekerjaan. Namun, mayoritas responden menjawab netral atau ragu dengan pernyataan tersebut. Maka dari itu peneliti menyarankan menanamkan visi, misi dan tujuan perusahaan kepada karyawan, agar karyawan mengerti bahwa mereka memiliki tujuan yang sama dan merupakan sebuah tim yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan tersebut. Selain itu, perusahaan sering mengadakan *get-together* atau kegiatan informal bersama rekan kerja untuk meningkatkan keakraban terutama untuk anggota lintas departemen. Beberapa contoh kegiatan yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan *training team building, family outing*, kegiatan permainan atau olahraga bersama, dan juga dapat sekedar kumpul makan bersama diluar jam kerja untuk meningkatkan solidaritas, kekompakan, dan menciptakan kerja sama tim yang baik. Jika kekerabatan terjalin dengan baik di antara karyawan, maka dapat tercipta kerja sama tim yang saling membantu dan mendukung satu sama lain.

3. Hasil penelitian pada variabel *employee training* indikator yang memiliki nilai *mean* paling rendah adalah ET4 dengan nilai *mean* 3.339. Pada indikator ini menyatakan *training product knowledge* yang diterima karyawan memenuhi kebutuhan pekerjaannya. Namun, mayoritas responden menjawab tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan *training product knowledge* yang telah diberikan perusahaan tidak

memenuhi kebutuhan pekerjaan karyawan. Oleh karena itu, peneliti menyarankan perusahaan untuk melakukan analisis kebutuhan *employee training* agar dapat memberikan *employee training* yang sesuai dengan apa yang benar-benar menjadi kebutuhan karyawan. Berikut ini merupakan proses *training need assessment* menurut Noe (2017):

a. *Organizational analysis*

Melibatkan identifikasi apakah *employee training* mendukung arah strategis perusahaan; apakah manajer, rekan kerja, dan karyawan mendukung kegiatan *employee training*; dan sumber daya apa yang tersedia.

b. *Person analysis*

Mengidentifikasi karyawan yang membutuhkan *employee training*, dengan menganalisa gap atau perbedaan antara kinerja saat ini dengan kinerja yang diharapkan.

c. *Task analysis*

Deskripsi kegiatan kerja, termasuk tugas yang dilakukan oleh karyawan dan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.

Hasil dari *training need assessment* menghasilkan informasi yang berkaitan dengan siapa yang membutuhkan pelatihan dan apa yang perlu dipelajari peserta pelatihan, termasuk tugas-tugas di mana mereka perlu dilatih, serta pengetahuan, keterampilan, perilaku atau persyaratan pekerjaan lainnya.

4. Hasil penelitian pada variabel *job satisfaction* indikator yang memiliki nilai *mean* paling rendah adalah JS2 dengan nilai *mean* 2.490. Pada indikator ini menyatakan karyawan puas dengan gaji yang diterima. Namun, mayoritas responden menjawab tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Peneliti menyarankan perusahaan untuk mengkaji ulang struktur gaji yang adil sesuai dengan tuntutan beban pekerjaan, tugas dan tanggung jawab pekerjaan, resiko pekerjaan, dan lain sebagainya. Perusahaan juga perlu membandingkan gaji di perusahaan lain pada industri sejenis, jangan sampai gaji yang diberikan perusahaan lebih rendah dari rata-rata gaji yang diberikan oleh perusahaan lain pada industri sejenis tersebut. Karyawan mengharapkan kompensasi yang diberikan perusahaan harus sebanding dengan upaya dan dedikasi yang telah diberikan oleh karyawan. Agar dapat memberikan kompensasi secara adil, peneliti menyarankan untuk menggunakan penilaian kinerja sebagai dasar pemberian insentif atau bonus, jika keadaan keuangan perusahaan memadai. Pemberian insentif berdasarkan penilaian kinerja dapat memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan upaya untuk mencapai atau bahkan melebihi target yang ditetapkan perusahaan. Hal tersebut juga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Dengan pemberian insentif sesuai dengan kinerja, maka akan memberikan keadilan dalam hal kompensasi. Sehingga pendapatan karyawan tidak di sama rata kan antara yang berupaya memberikan kinerja terbaik dan yang tidak.

1.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

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

1. Sampel (responden) dalam penelitian ini sangat terbatas karena jumlah dan ruang lingkup karyawan perusahaan objek penelitian yang tidak begitu besar, maka peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan jumlah sampel, sehingga semakin besar jumlah responden akan membuat penelitian menjadi semakin relevan.
2. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan objek penelitian yang bergerak di sektor industri lainnya, seperti retail, perbankan, dll. Sehingga memungkinkan adanya perbedaan hasil dan kesimpulan apabila dilakukan penelitian dengan objek yang berbeda.
3. Berdasarkan hasil uji model koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel *employee empowerment*, *teamwork*, dan *employee training* dapat menjelaskan variabel *job satisfaction* sebesar 58,3%, sedangkan sisanya 41,7% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam model penelitian ini. Maka, peneliti menyarankan penelitian selanjutnya untuk dapat menambahkan jumlah variabel independen yang dapat mempengaruhi *job satisfaction*, contohnya adalah *working conditions* dan *reward & recognition* dalam jurnal Turkeyilmaz, Akman, Ozkan & Pastuszak (2011). Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel tersebut untuk melengkapi aspek-aspek apa saja yang dapat mempengaruhi *job satisfaction*.