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.

Perpustakaan Univeristas Multimedia Nusantara

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian yang berjudul"Analisis Pengaruh *Job Redesign* dan *Job Satisfaction* Terhadap *Employee Performance* Telaah pada PT Bondall Kumala Jaya", peneliti memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa 135 responden mengalami *job redesign* sebanyak 100% atau 135 responden, mayoritas berjenis kelamin laki-laki, sebanyak 67% atau 90 orang karyawan, berusia 28 tahun sampai 32 tahun sebanyak 32% atau 43 orang, memiliki pendidikan terakhir D3 sebanyak 65% atau 88 orang, berstatus karyawan tetap 80% atau sebanyak 108 orang, dengan jabatan staff sebanyak 86% atau 102 orang, lama bekerja 3 tahun sampai 5 tahun sebanyak 35% atau 47 orang, dan mempunyai status pernikahan yaitu menikah 64% atau 86 orang.
2. Hasil dari uji hipotesis,

   H1: *Job redesign* berpengaruh positif terhadap *employee performance.* Dibuktikan dengan nilai signifikan 0.000 yang berarti < 0.050. Nilai t_{hitung} sebesar 2.449 dimana lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.65639, dan nilai *alpha* 0.05. Hipotesis *job redesign* berpengaruh positif terhadap *employee performance* terbukti dengan melihat adanya kenaikan satu unit dari variable independen akan memberikan kenaikan pula dengan variabel dependen.

H2: *Job Satosfaction* berpengaruh positif terhadap *employee performance.*

Dibuktikan dengan nilai signifikan 0.000 yang berarti < 0.050. Nilai t_{hitung} sebesar 4.251 dimana lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.65639, dan nilai *alpha* 0.05. Hipotesis *job satisfaction*berpengaruh positif terhadap *employee performance* terbukti dengan melihat adanya kenaikan satu unit dari variable independen akan memberikan kenaikan pula dengan variabel dependen.

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

Dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0.000 yang berarti < 0.0050. Nilai f_{hitung} sebesar 84.725 dan table f_{tabel}sebesar 3.06, dan nilai *alpha* 0.05. Hipotesis *Job redesign* dan *job satisfaction* secara bersama – sama berpengaruh positif terhadap*employee performance* terbukti dengan melihat adanya kenaikan satu unit dari variable independen akan memberikan kenaikan pula dengan variabel dependen.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Untuk Perusahaan

Pada penelitian ini peneliti memberikan saran untuk perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Hasil dari penelitian variabel *employee performance* memiliki nilai *factor loading* sebesar 0.859. Nilai *factor loading* dari variabel *employee performance* ini menyatakan bahwa karyawan merasa sudah memberikan kriteria dan kualitas yang tinggi untuk perusahaan. Saran dari peneliti

adalah membuat sistem *intrinsic rewarding* untuk karyawan yang dapat mencapai target dan menjadi karyawan dengan pencapaian penjualan tertinggi area nasional selama 2 tahun secara berturut tanpa terkecuali. *Reward* yang dapat diberikan perusahaan adalah memberikan fasilitas untuk karyawan dalam mendesain rumah serta merenovasi dengan menggunakan *product* dari PT Bondall Kumala Jaya secara gratis, sehingga karyawan merasakan sendiri atas *product* yang telah dijual dan memberikan testimoni kepada pembeli yang pada akhirnya memberikan dampak positif terhadap perusahaan dan karyawan.

Sumber: Data Penulis, 2019

Gambar 5. 1 *What Top Performers Want?*

2. Hasil dari penelitian variabel *job redesign* memiliki indikator dengan nilai mean terendah ialah JR4 bernilai 5.01. Indikator variabel *job redesign* menyatakan bahwa karyawan belum memberikan perubahan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan untuk perusahaan. Saran peneliti adalah membuat sistem dan program untuk meningkatkan *employee empowerment* agar karyawan dapat memberikan dampak perubahan untuk perusahaan. *Employee empowerment* dapat diimplementasikan dengan menggunakan cara yaitu sebagai berikut:

1. *Believes and trust people*: seorang manajer dapat memberikan peran penting terhadap tim mereka, salah satunya adalah dengan cara memberikan kepercayaan dan mendukung keputusan yang dibuat oleh para karyawan. Memberikan arahan dengan jelas tentang apa yang harus dicapai, sehingga tidak membuang waktu dan energi untuk menerka pekerjaan apa yang harus dilakukan.
2. *Make employee feel valued*: memberikan penghargaan yang unik kepada karyawan, memperlihatkan sikap positif, dan jangan meragukan kemampuan dan keputusan dari karyawan.
3. *Keep lines of communication open*: melakukan komunikasi dan hubungan yang baik dan menghargai nilai dan ide-ide dari para karyawan, hal ini juga dapat meningkatkan moral para karyawan ke tingkat atau batas yang tinggi.
4. *Make employee a part of leadership vision*: berbagi visi kepemimpinan membuat karyawan merasa menjadi bagian yang besar dari tujuan perusahaan, dimana hal ini menjadikan langkah strategis untuk mencapai tujuan perusahaan.
5. *Don't judge people, listen generously*: hal ini berbicara tentang bagaimana seorang atasan mampu terlibat dengan karyawannya dengan tujuan dapat mengerti keluh dan kesah yang telah didapatkan pada lingkungan kerja mereka, serta melakukan hal tersebut secara teratur yang nantinya menjadi cari yang efektif untuk memberikan kepercayaan kepada karyawan.

6. *Use technology to make people more productive*: dalam hal ini libatkan teknologi untuk membantu meringankan pekerjaan yang sekiranya membutuhkan alat teknologi dalam penyelesaiannya.
7. *Encourage skill development*: cara ini digunakan untuk mendukung apabila karyawan mengungkapkan bahwa perlunya untuk mempelajari pengetahuan yang baru dan mendapatkannya, serta membantu melalui proses pelatihan sesuai dengan keperluan karyawan.
8. *Inspire creativity*: mendorong karyawan untuk berpikir dan bertindak kreatif agar bisa mengembangkan kreativitas yang dimiliki, memberi pengetahuan bahwa pekerjaan tidak harus dilakukan dengan satu cara tetapi banyak cara dalam menyelesaikannya, serta tetapkan waktu yang fleksibel agar kreativitas karyawan dapat dirasakan oleh perusahaan.

Sumber: Data Penulis, 2019

Gambar 5. 2*Eight Ways To Empowering Employees*

3. Hasil dari penelitian *job satisfaction* memiliki indikator dengan nilai *factor loading* sebesar 0.841. Nilai *factor loading* variabel *job satisfaction* menyatakan bahwa karyawan sudah memberikan kemampuan terbaik yang

berbeda dengan karyawan lain agar menjadi nilai tambah untuk perusahaan. Peneliti memberikan saran untuk PT Bondall Kumala Jaya adalah perusahaan membuat sistem untuk para karyawan khususnya pada bagian memberikan *training leadership* mengenai jenjang karir ketika bekerja di PT Bondall Kumala. Hal ini bertujuan untuk membangun pribadi karyawan dimulai dari individu seorang karyawan sebagai fase dari pembentukan untuk fokus pada diri sendiri, dilanjutkan dengan fase perjalanan karir untuk memimpin *team* dan organisasi, serta fase terakhir yaitu fase pengabdian untuk perusahaan. Dengan adanya *training leadership* diharapkan karyawan mempunyai gambaran yang merupakan target dari jenjang karir yang diinginkan ketika bekerja di PT Bondall Kumala Jaya, dimulai dari *sales promotion*, *staff*, *supervisor*, hingga menjadi *top management* di perusahaan.

Sumber: Data Penulis, 2019

Gambar 5. 3 *Training Leadership*

5.2.2 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Adapun beberapa temuan yang peneliti temukan untuk dapat dikembangkan pada penelitian selanjutnya ialah sebagai berikut:

1. Peneliti menyarankan untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan indikator-indikator di setiap variabel agar dapat lebih memahami tentang kendala-kendala yang akan dirasakan oleh karyawan di masa depan, seperti contohnya: pada bagian variabel *job satisfaction* diberikan penambahan indikator faktor yang dapat mempengaruhi secara langsung dalam kenyataannya sehingga karyawan bekerja dengan maksimal dan memberikan *employee performance* yang positif terhadap perusahaan.
2. Peneliti menyarankan untuk melakukan penelitian di sektor dan sub sektor lainnya agar dapat memberikan gambaran kepada perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang sector lainnya untuk dapat mengetahui manfaat yang akan didapat.
3. Peneliti menyaranakan untuk menambahkan variabel independen yang kiranya dapat berpengaruh untuk variabel dependen *employee performance* agar nantinya dapat menjangkau semua masalah yang ada di perusahaan.