

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

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

1. Berdasarkan profil responden, dapat disimpulkan bahwa dari sisi demografi, mayoritas responden pada penelitian ini adalah:
 - a. Berjenis kelamin perempuan, sebesar 54% atau sebanyak 49 orang
 - b. Rentang umur 26 – 35 tahun, sebesar 46% atau sebanyak 42 orang.
 - c. Pendidikan formal terakhir S1 (Strata 1), sebanyak 65 orang atau sebesar 72%.
 - d. Bekerja di departemen *Operation*, sebesar 26% atau sebanyak 24 orang.
 - e. Memiliki jabatan sebagai *staff*, sebanyak 68 orang atau sebesar 75%.
 - f. Lama bekerja > 5 tahun, sebanyak 36 atau sebesar 29%.
 - g. Bekerja di PT XYZ.
2. Berdasarkan hasil dari uji hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut:

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

Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t dengan nilai signifikan 0.000, yang artinya nilai dikehendaki karena < 0.050 . Nilai thitung mutlak menunjukkan 4.640, nilai ini

lebih besar dari ttabel yaitu 1.9879. Dengan itu, maka HA diterima dan H0 ditolak. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa variabel *employee empowerment* berpengaruh signifikan terhadap variabel *job satisfaction*.

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

Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t dengan nilai signifikan 0.036, yang artinya nilai dikehendaki karena < 0.050 . Nilai thitung mutlak menunjukkan 2.131, nilai ini lebih besar dari ttabel yaitu 1.9879. Dengan itu, maka HA diterima dan H0 ditolak. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa variabel *teamwork* berpengaruh signifikan terhadap variabel *job satisfaction*.

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

Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t dengan nilai signifikan 0.042, yang artinya nilai dikehendaki karena < 0.050 . Nilai thitung mutlak menunjukkan 2.061, nilai ini lebih besar dari ttabel yaitu 1.9879. Dengan itu, maka HA diterima dan H0 ditolak. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa variabel *employee training* berpengaruh signifikan terhadap variabel *job satisfaction*.

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 empowerment* menunjukkan indikator yang memiliki nilai *mean* paling rendah adalah EE3 dengan nilai 3.72. Pada indikator ini menyatakan mengenai wewenang untuk membuat keputusan yang diperlukan dalam pekerjaannya. *Employee empowerment* mencerminkan sejauh mana atasan mengizinkan atau mendorong karyawan untuk berbagi atau berpartisipasi dalam pengambilan keputusan organisasi (Hanaysha, 2016; Dust et al., 2018). Dalam bentuk upaya peningkatan *empowerment*, peneliti menyarankan agar atasan memberikan karyawan kesempatan untuk dapat memiliki kebebasan dalam bekerja dengan cara mereka sendiri. Khan et al. (2014) dalam Hanaysha & Tahir (2015) menyatakan pemberdayaan (*empowerment*) digunakan secara luas untuk meningkatkan tingkat motivasi di antara karyawan, memungkinkan mereka untuk mengambil keputusan yang tepat bila diperlukan dan menggunakan keterampilan dan pengetahuan mereka untuk bereaksi terhadap situasi pasar yang berubah. Dalam pemberian kebebasan karyawan dalam bekerja, tentunya atasan tetap harus memperhatikan kompetensi dan hasil kinerja mereka. Karyawan yang memiliki hasil di atas rata – rata bisa diberikan kepercayaan untuk mengerjakan tugas – tugas yang

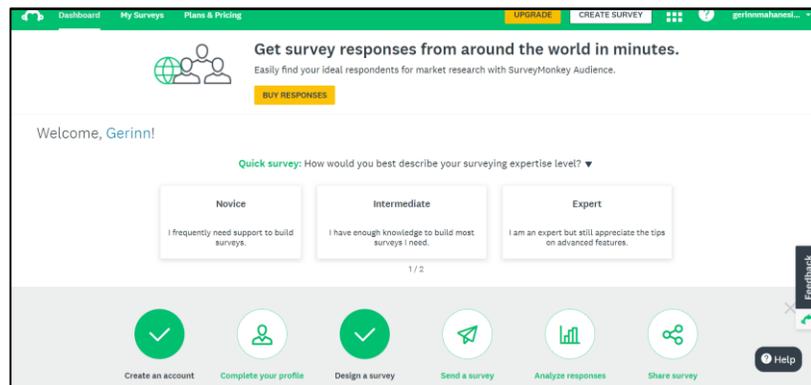
memiliki tanggung jawab lebih tinggi, sedangkan karyawan yang memiliki hasil di bawah rata – rata tidak boleh langsung di kritik tanpa mencari sebab melainkan perlu dibangun komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan agar karyawan mampu memahami penyebab kinerja mereka kurang baik. Salah satu metode yang dapat diberikan oleh atasan adalah dengan metode pemberian *feedback* kepada karyawan. Menurut Salim Kartono (2008), *feedback* adalah salah satu cara untuk tetap awas tentang kondisi perusahaan. Dengan memberikan *feedback*, atasan dapat memberi masukan mengenai apa yang salah dan harus yang diperbaiki dan apa yang harus dipertahankan. Selain itu dalam penyampaian harus diperhatikan, dalam arti membuat karyawan merasa nyaman dan tidak terintimidasi.

2. Hasil penelitian pada variabel *teamwork* menunjukkan indikator yang memiliki nilai *mean* paling rendah adalah TW5 dengan nilai 4.21. Pada indikator ini menyatakan mengenai anggota tim yang saling mendukung satu sama lain untuk berhasil melakukan pekerjaan. Menurut Ghorbanhosseini (2013), *teamwork* adalah ikatan emosional pada individu dalam situasi kelompok yang memotivasi setiap anggota tim untuk saling membantu dalam mencapai suatu tujuan, dan juga berpartisipasi dalam tanggung jawab pekerjaan. Dalam bentuk upaya peningkatan *teamwork*, peneliti menyarankan perlunya membangun komunikasi dan kekompakkan antar masing – masing anggota tim. Hal ini bisa dilakukan yang bertujuan untuk membangun tim. Karenanya, dibutuhkan hubungan yang erat antara anggota tim supaya bisa menyamakan persepsi dan

dapat mengetahui apa yang harus dilakukan. Selain itu, anggota tim bisa menjalin komunikasi yang baik dengan membangun hubungan di luar pekerjaan. Peneliti juga menyarankan bahwa atasan dapat memberikan *reward* dan *recognition* kepada tim yang bekerja optimal dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Pemberian *reward* dan *recognition* ini merupakan alat komunikasi yang efektif dan dapat meningkatkan motivasi pada setiap anggota tim untuk bekerja semaksimal mungkin dan meningkatkan kerjasama serta dapat membangun rasa kepedulian antara anggota tim karena masing – masing anggota tim menginginkan timnya agar berhasil. Ada beberapa *reward* dan *recognition* yang dapat diberikan antara lain; bonus berupa uang, hadiah, sertifikat dan diberikan kepercayaan besar untuk menangani tanggung jawab yang lebih besar. Hasil interview dengan bagian perusahaan, sistem *reward* yang diberikan oleh perusahaan ketika karyawan yang bekerja dengan baik, akan diberikan sertifikat sebagai karyawan terbaik, diumumkan di tabloid perusahaan dan juga diberikan tanggung jawab dan kepercayaan lebih untuk menangani hal lain.

3. Hasil penelitian pada variabel *employee training* menunjukkan indikator yang memiliki nilai *mean* paling rendah adalah ET5 dengan nilai 3.78. Pada indikator ini menyatakan mengenai kepuasan tentang pelatihan yang diterima selama di PT XYZ. Burke & Hutchins, (2007); Holton et al. (1997) dalam Shen & Tang (2018) menunjukkan bahwa pelatihan memiliki efek positif terhadap kualitas karyawan, pelatihan harus efektif untuk memastikan itu peserta pelatihan

mampu mentransfer pengetahuan dan keterampilan yang dipelajari ke pekerjaan. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan baik peluang pelatihan maupun keefektifan pelatihan dalam mengeksplorasi dampak pelatihan. Dalam bentuk upaya peningkatan, peneliti menyarankan bahwa setiap adanya *training* harus ada evaluasi yang diberikan oleh karyawan di akhir acara agar dapat dijadikan acuan untuk kegiatan *training* di masa yang akan datang melalui *training need analysis*. Selain melalui evaluasi karyawan, dapat juga dilakukan observasi ke berbagai divisi PT XYZ dan pemberian survei. Pemberian survei bisa dilakukan secara *offline* atau melalui *online*, yang di mana peneliti menyarankan untuk menggunakan penyebaran lewat *online* yang di mana akan memudahkan untuk penginputan hasil data evaluasi. PT XYZ bisa menggunakan salah satu media survei, seperti *survey monkey* untuk membantu dalam membuat survei.



Sumber: Surveymonkey, 2020

Gambar 5.1 Pembuatan Survey menggunakan Survey Monkey

Selain itu pelatihan yang di berikan ke karyawan berupa *soft skills* dan *hard skills*, yang di mana hasil dari kedua pelatihan itu dapat dilihat. Jika kinerja karyawan memiliki hasil di atas rata – rata dapat dipersiapkan untuk menaiki posisi yang lebih tinggi. Sementara karyawan yang mempunyai kinerja di bawah rata – rata, dapat diberikan pelatihan untuk lebih meningkatkan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Dan ada baiknya setiap diadakan pelatihan dibuat laporan tahunan agar dapat mengukur tingkat pencapaian kinerja karyawan dan menjadi sarana untuk pengembangan karyawan ke depannya.

4. Hasil penelitian pada variabel *job satisfaction* menunjukkan indikator yang memiliki nilai *mean* paling rendah dan sesuai dengan masalah berdasarkan hasil *in-depth interview* adalah JS2 dengan nilai 3.71. Pada indikator ini menyatakan mengenai kepuasan karyawan terhadap penghasilan yang didapatkan dari pekerjaannya. Menurut Robbins (2005) dalam Bari et al. (2016), *job satisfaction* adalah kumpulan perasaan yang disimpan karyawan terhadap pekerjaannya. Peneliti menyarankan perusahaan untuk memotivasi karyawan untuk terus menunjukkan kinerja yang optimal. Banyak faktor yang menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan, misalnya, tunjangan dan keuntungan finansial, pertumbuhan dan promosi karir, lingkungan kerja (Kabak et. al., 2014). Dalam meningkatkan kepuasan karyawan bisa dengan diberikannya *reward* dan *recognition* antara lain pemberian sertifikat *employee*

of the month untuk karyawan yang memiliki kinerja di atas rata – rata, kenaikan upah, promosi dan lain – lain. Perusahaan juga perlu memperhatikan aspek *equity*, yaitu memberlakukan setiap individu secara adil. Oleh karena itu, atasan perlu memperlakukan setiap karyawan dengan adil. Dengan begitu, karyawan akan merasa puas karena diperlakukan dengan adil di perusahaan.

5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan temuan peneliti, maka ada beberapa saran yang dapat peneliti berikan untuk peneliti selanjutnya, antara lain:

1. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel – variabel independen yang berhubungan maupun dapat mempengaruhi *job satisfaction*. Contoh variabel independen lain seperti menurut jurnal Kusumadewi et al. (2018), variabel lain yang dapat mempengaruhi *job satisfaction* yaitu *leadership style* dan *work environment*. Selain itu menurut Bari et al. (2016), variabel lain yang dapat mempengaruhi *job satisfaction* yaitu *organizational culture*.
2. Peneliti meyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat menggunakan objek penelitian yang berbeda yang bergerak di sektor industri lainnya seperti media, perbankan, dan lain – lain.

3. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambah jumlah responden dan memperluas karakteristik *sample* penelitian agar dapat mengukur variabel *job satisfaction* secara lebih luas.
4. Peneliti selanjutnya dapat meneliti lebih dalam mengenai dimensi dari variabel *job satisfaction*. Menurut jurnal Munir & Rahman (2016), ada beberapa dimensi dari variabel *job satisfaction*, yaitu *nature of work*, *salary*, *managerial support*, *promotion* dan *co-worker support*.