

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 PT XYZ”, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan profil responden, dapat disimpulkan keseluruhan responden sebanyak 30 orang dalam penelitian ini sudah pernah merasakan job redesign sebesar 100% atau sebanyak 30 orang, mayoritas berusia 27 – 30 tahun sebesar 70% atau sebanyak 21 orang, berpendidikan terakhir S1 sebesar 100% atau sebanyak 30 orang, dengan lama bekerja 4 - 5 tahun sebesar 73% atau sebanyak 22 orang, dengan posisi pekerjaan sebagai *customer service*. 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 $1,849 > 1.65$ 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 $3,094 > 1.65$ 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 $54.594 > 3.29$ 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 EP3 dan EP4 dengan nilai 4.900. pada EP3

Saya mencoba bekerja di tempat kerja selama yang saya bisa. Sedangkan pada indikator EP3 menyatakan karyawan bahwa mereka adalah salah satu karyawan terbaik yang dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut. Menurut Parker (2014) dalam Siengthai et al (2016) mengatakan bahwa tingginya tingkat job satisfaction akan meningkatkan produktivitas, dan kepercayaan diri karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu Untuk itu, Peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk meningkatkan job satisfaction karyawannya dengan 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 JR6 dengan nilai 4.900. Pada indikator ini menyatakan bahwa “Saya mengerti dengan baik mengenai jejang karir saya di perusahaan”. Peneliti menyarankan kepada karyawan pentingnya untuk memberitahu jenjang karir yang jelas kepada para karyawannya.
3. Hasil dari penelitian variabel *job satisfaction* indikator yang memiliki nilai *mean* rendah adalah JS7 dengan nilai 4.654. Pada indikator ini menyatakan bahwa “Saya puas dengan keamanan kerja yang perusahaan berikan untuk masa depan saya”. Mengingat hasil dari proyek gemerlap adalah banyaknya karyawan yang dipindahkan, dan di berhenti kerjakan Peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk memperhatikan rasa aman karyawannya, sehingga *job satisfaction* mereka dapat tercapai. Perusahaan selain harus memperjelas jalur karir bagi karyawannya, juga harus lebih transparan dalam penilaian performa karyawan agar karyawan dapat mengetahui kapan karyawan dapat menuntut kenaikan gaji, dan dapat mendapatkan rasa aman jika memberikan performa terbaik kepada perusahaan. Perusahaan juga harus memberikan kontrak baru yang lebih konkrit agar karyawan dapat merasa aman, dan tidak di *redesign* secara terus menerus. Jika karyawan harus di rotasi/*job rotation* perusahaan juga harus memberikan pengertian terkait sebab dan akibat yang diterima karyawan agar karyawan pun merasa bertanggung jawab dan dapat lebih yakin untuk di rotasi.

5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan temuan peneliti, maka ada beberapa saran yang dapat peneliti berikan untuk peniliti 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 *employee turnover* dalam jurnal, *employee performance* dalam jurnal Thomas Van Waeyenberg (2016).
2. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambah jumlah responden sesuai dengan ketentuan berdasarkan Hair, Black, Babin & Anderson (2010) dengan asumsi $n \times 5$ observasi sampai dengan $n \times 10$ observasi.
3. Terkait dengan saran ke 2, peneliti juga menyarankan peneliti selanjutnya untuk memakai IBM SPSS sebagai instrumen penelitian selanjutnya. Hal ini dilakukan agar hasil yang dilakukan untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih akurat, dengan jumlah *sampling* yang lebih besar (Ghozali, I., 2016).
4. Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat menggunakan objek penelitian yang berbeda, yang bergerak di sektor pertambangan, retail, manufaktur, jasa, dll. Peneliti menyarankan untuk menambah demografi seperti unti kerja departemen. Sehingga memungkinkan akan adanya perbedaan hasil dari ketentuan sample yang baru.