



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

Peneliti dengan ini mengambil kesimpulan berdasarkan dari hasil penelitian “Analisis Pengaruh *Job Redesign* dan *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance*: Telaah pada Karyawan PT Perusahaan Gas Negara Tbk” yang peneliti lakukan, diantaranya adalah:

1. Kesimpulan berdasarkan profil responden dapat disimpulkan bahwa mayoritas dari responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin pria sebanyak 68%, berusia 31 – 35 tahun sebanyak 32%, berstatus tetap sebanyak 100%, dengan lama bekerja di perusahaan selama 6 – 10 tahun sebanyak 37%, mayoritas berpendidikan S1 sebanyak 63%, dan mayoritas bekerja di departemen *human capital management* sebanyak 22 orang.
2. Kesimpulan berdasarkan hasil hipotesis:

H1: *Job redesign* berpengaruh positif terhadap *employee performance*.

Berdasarkan uji statistik variabel *job redesign* terhadap *employee performance* memiliki nilai signifikan 0.000 yang artinya nilai ini dikehendaki karena berada dibawah 0.050. Hal ini juga didukung dengan hasil *T*hitung yang menunjukkan nilai 4.056 yang lebih besar dari nilai *T*tabel yaitu 1.658. Kemudian untuk uji regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi *X* sebesar 0.283, ini menyatakan bahwa apabila terdapat kenaikan satu unit dalam *job*

redesign maka akan terjadi kenaikan sebesar 0.283 poin pada *employee performance*.

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

Berdasarkan uji statistik variabel *job satisfaction* terhadap *employee performance* memiliki nilai signifikan 0.000 yang artinya nilai ini dikehendaki karena berada dibawah 0.050. Hal ini juga didukung dengan hasil *T*hitung yang menunjukkan nilai 7.004 yang lebih besar dari nilai *T*tabel yaitu 1.658. Kemudian untuk uji regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi *X* sebesar 0.533, ini menyatakan bahwa apabila terdapat kenaikan satu unit dalam *job satisfaction* maka akan terjadi kenaikan sebesar 0.533 poin pada *employee performance*.

H3: *Job redesign* dan *job satisfaction* secara bersamaan memiliki *interaction effect* terhadap *employee performance*.

Berdasarkan uji statistik variabel *job redesign-job satisfaction* terhadap *employee performance* memiliki nilai signifikan 0.598, yang artinya nilai ini tidak dikehendaki karena > 0.050 . Nilai *t*hitung menunjukkan -0.529, nilai ini lebih kecil dari *t*tabel yaitu 1.658. Angka *t*tabel diperoleh dari *alpha* 0.05 dan $df = 119 - 2 = 117$. Dengan ini, maka dapat dinyatakan bahwa variabel *job redesign-job satisfaction* secara bersama-sama tidak memiliki *interaction effect* terhadap variabel *employee performance*.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk Perusahaan

Job redesign:

1. Perusahaan diharapkan dapat melakukan tes penempatan terhadap karyawan yang akan mengalami *job redesign* khususnya karyawan yang akan mengalami perpindahan penempatan kerja. Sehingga dengan adanya tes penempatan ini dapat terlihat apakah karyawan tersebut cocok untuk dipindahkan ke unit yang baru atau tidak. Hal ini juga akan membantu perusahaan dalam meningkatkan *employee performance*, karena karyawan akan lebih *fit in* terhadap unit yang baru.
2. Perusahaan perlu memberikan karyawan pekerjaan yang lebih menantang atau berbeda dari pekerjaan sebelumnya. Maka karyawan akan merasa *job redesign* yang dilakukan perusahaan memberikan *challenge* bagi dirinya untuk bekerja lebih baik dari sebelumnya. Contohnya adalah memperluas jangkauan kerja karyawan, seperti ketika karyawan dari divisi *human capital management* di anak perusahaan dipindahkan ke divisi *human capital management* di kantor pusat, maka karyawan akan melakukan kegiatan perencanaan kebutuhan pekerja ataupun menganalisa jabatan yang lebih beragam dan lebih banyak. Sehingga hal ini dapat menjadi sebuah *challenge* bagi karyawan tersebut yang akan membuat karyawan meningkatkan kinerjanya.

Job satisfaction:

1. Perusahaan diharapkan dapat memberikan karyawan penjelasan mengenai jenjang karir. Contohnya dengan membuat *career planning* bagi karyawan.

Career planning adalah proses perencanaan untuk seseorang menjadi lebih sadar akan kemampuan, pengetahuan, motivasi dan karakteristik lain yang dimiliki dirinya, hal-hal tersebut dapat digunakan untuk mengidentifikasi *career goals* mereka, dan dengan begitu perusahaan dapat membuat *action plans* untuk mencapai *goal*. Hal ini dibutuhkan agar karyawan mengetahui apa saja kesempatan karir yang akan karyawan dapatkan dan juga membuat karyawan merasa dirinya memiliki *value* bagi perusahaan. Sehingga ketika karyawan mengerti dengan baik apa saja yang akan didapatkannya ketika bekerja di perusahaan, maka *job satisfaction* karyawan akan meningkat,

2. Perusahaan harus mempertahankan dan mengembangkan hal yang membuat karyawan puas akan pekerjaannya. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka *employee performance* juga akan meningkat. Salah satu cara meningkatkan *job satisfaction* karyawan adalah dengan mengembangkan *benefit* yang karyawan dapatkan. Contohnya adalah memberikan beasiswa sekolah bagi anak-anak dari karyawan yang bekerja di perusahaan. Dengan ini, karyawan akan merasa mendapatkan dukungan dari perusahaan dalam hal pendidikan anggota keluarga karyawan, sehingga karyawan akan semakin puas dengan pekerjaannya.

Employee performance:

1. Perusahaan sebaiknya mengapresiasi prestasi kerja karyawan dengan memberikan pujian maupun ucapan terima kasih oleh atasan atas apa yang telah dicapai oleh karyawan. Hal ini dapat membuat karyawan merasa dihargai atas

kerja kerasnya dalam bekerja, sehingga karyawan akan terus meningkatkan *employee performance* mereka.

2. Perusahaan dapat memberikan bonus bagi karyawan dengan kinerja terbaik. Pemberian bonus ini juga harus tetap menyesuaikan dengan keadaan *financial* perusahaan. Sehingga hal ini dapat meningkatkan jiwa kompetitif karyawan dalam menjadi yang terbaik dalam pekerjaannya. Bonus bagi karyawan terbaik dapat diberikan setahun sekali dengan cara contoh memberikan bonus sebesar satu kali gaji karyawan atau memberikan *reward* berupa liburan beserta akomodasi tanpa mengurangi hak cuti.
3. Perusahaan sebaiknya memberikan pembekalan kepada karyawan yang mengalami *job redesign*. Diharapkan dengan adanya pembekalan ini karyawan akan lebih siap menghadapi *job redesign* yang dilakukan perusahaan sehingga kualitas kerja karyawan akan selalu meningkat.

5.2.2 Saran untuk penelitian Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh peneliti, maka peneliti memberikan saran bagi penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji model koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel *job redesign* dan *job satisfaction* dapat menjelaskan variabel *employee performance* sebesar 63%, sedangkan sisanya sebesar 37% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam model penelitian ini. Dengan ini peneliti menyarankan penelitian selanjutnya untuk dapat menambahkan jumlah variabel independen yang berhubungan maupun dapat

mempengaruhi *employee performance*. Contoh variabel independen lain yang dapat mempengaruhi *employee performance* adalah *employee engagement* dalam jurnal Anitha J. 2014, *work environment* dan *leadership style* dalam jurnal Pawirosumarto et al., 2016 dan lain-lain.

2. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan objek penelitian lain yang mana terdapat sampel yang lebih banyak dan beragam, baik tetap didalam industri minyak dan gas maupun industri lain.
3. Peneliti selanjutnya juga dapat melibatkan lebih banyak perusahaan BUMN lainnya, sehingga penelitian yang dilakukan juga dapat memberikan saran yang baik bagi kelangsungan pemenuhan kebutuhan masyarakat Indonesia.
4. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan variasi jenis karakteristik responden yang berbeda tidak hanya pada karyawan tetap yang bekerja di PT Perusahaan Gas Negara Tbk, meneliti berdasarkan divisi yang berbeda ataupun meneliti pada level jabatan yang berbeda.

UMMN