

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data riset, peneliti menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja di PT X sebesar 58,4%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jika karyawan merasa diberdayakan oleh perusahaan maka kepuasan karyawan akan meningkat; begitu sebaliknya, jika perusahaan tidak memberdayakan karyawan, kepuasan kerja karyawan akan menurun.

5.2 Keterbatasan dan Saran bagi Penelitian Mendatang

Sejauh ini peneliti sudah melakukan yang terbaik pada penelitian ini, namun ada saja kendala yang dihadapi peneliti. Berikut adalah beberapa keterbatasan riset ini beserta saran pengembangannya:

1. Jumlah responden dalam penelitian ini kurang dari 100 orang yaitu hanya sebanyak 84 orang responden. Peneliti menyarankan sebaiknya untuk penelitian selanjutnya menggunakan jumlah responden yang lebih besar, misalnya 300 orang responden atau lebih.
2. Responden yang diteliti hanya dari satu divisi saja. Peneliti menyarankan sebaiknya untuk riset selanjutnya melibatkan seluruh karyawan di sebuah atau beberapa perusahaan sehingga jangkauan respondennya lebih luas.
3. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel utama saja dengan analisis regresi linier sederhana. Peneliti menyarankan untuk riset selanjutnya menggunakan lebih banyak variabel dengan analisis pengujian model.

4. Penelitian ini tidak terlepas dari kelemahan-kelemahan lainnya diluar kemampuan peneliti yang dapat memengaruhi hasil penelitian.

5.3 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja di PT X, maka peneliti memberi saran kepada perusahaan yang menjadi objek riset ini:

1. Bagi pihak manajemen di PT X, ada baiknya untuk melakukan survei kepuasan kerja terhadap karyawannya. Berdasarkan hasil survei tentang kepuasan kerja, peneliti menyarankan sebaiknya perusahaan perlu mengetahui lebih tentang kepuasan karyawannya. Perusahaan perlu memastikan bahwa apakah pemberdayaan yang dilakukan sudah memberikan kepuasan kerja yang cukup untuk karyawannya sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan tempat mereka bekerja.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif item-item pertanyaan dari variabel pemberdayaan karyawan, terdapat dua jawaban yang *mean*-nya berada di bawah rata-rata atau kurang dari tiga (setuju) yaitu:
 - a) Item pertanyaan PK3 yang menyatakan bahwa “saya mendapat kesempatan untuk mengikuti pelatihan secara rutin” dengan *mean* sebesar 2,95. Peneliti menyarankan sebaiknya PT X dapat memberikan kesempatan kepada setiap karyawannya untuk memiliki pelatihan secara rutin.
 - b) Item pertanyaan PK4 yang menyatakan bahwa “saya menerima gaji yang sebanding dengan rekan-rekan kerja saya dalam

melakukan pekerjaan yang sama” dengan *mean* sebesar 2,96. Peneliti menyarankan sebaiknya PT X dapat memberikan kesempatan kepada setiap karyawannya untuk dapat meningkatkan tingkat gaji yang mereka terima sehingga persepsi keadilan gaji diantara mereka semakin meningkat.

3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif item-item pertanyaan dari variabel kepuasan kerja terdapat beberapa yang *mean*-nya berada di bawah rata-rata atau kurang dari tiga (setuju) yaitu:

- a) Item pertanyaan KK4 yang menyatakan bahwa “saya yakin bahwa perusahaan ini akan mempekerjakan saya dalam jangka panjang” dengan *mean* sebesar 2,98. Peneliti menyarankan sebaiknya PT X memberikan kesempatan para karyawannya untuk dapat terus mengembangkan karir mereka di perusahaan tempat mereka bekerja.
- b) Item pertanyaan KK6 yang menyatakan bahwa “saya merasa bahwa pekerjaan ini baik untuk kesehatan fisik atau jasmani saya” dengan *mean* sebesar 2,76. Peneliti menyarankan sebaiknya PT X agar memerhatikan kondisi kesehatan para karyawan sehubungan dengan pekerjaan yang mereka lakukan di perusahaan tempat mereka bekerja.
- c) Item pertanyaan KK7 yang menyatakan bahwa “saya merasa puas atau senang dengan gaji yang saya terima” dengan *mean* sebesar 2,85. Peneliti menyarankan sebaiknya PT X dapat mengevaluasi tingkat kepuasan gaji para karyawannya dan menindaklanjuti hasil

evaluasi tersebut demi menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja mereka.

4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari pemberdayaan karyawan terhadap kepuasan kerja sebesar 58,4%. Selain itu, *mean* variabel pemberdayaan karyawan sebesar 3,419 (cukup tinggi). Dengan demikian, sumber kepuasan kerja ditentukan lebih dari separuhnya oleh pemberdayaan karyawan. peneliti menyarankan sebaiknya PT X tetap memberikan pemberdayaan kepada para kaaryawannya, melalui pemberian kesempatan kepada mereka untuk mengikuti pelatihan, mengambil keputusan penting dalam pekerjaan mereka, memberi pekerjaan yang menantang serta menjaga persepsi keadilan gaji yang mereka terima dari perusahaan.
5. *Mean* variabel kepuasan kerja sebesar 3,126; yang artinya karyawan cukup merasa puas dengan pekerjaannya. Peneliti menyarankan sebaiknya PT X secara berkala melakukan survei kepada para karyawannya serta secara kontinu melakukan upaya-upaya aktif dalam memertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan berdasarkan *feedback* dari hasil survei tersebut.