

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif antara kebermaknaan dalam bekerja dan kepuasan kerja karyawan di PT PLN (Persero) UIP JBT II. Semakin tinggi tingkat kebermaknaan dalam bekerja, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dimiliki karyawan tersebut. Sebaliknya, semakin rendah kebermaknaan dalam bekerja yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah pula kepuasan kerja yang dimiliki karyawan tersebut.

B. Saran

Berkaitan dengan hasil penelitian, maka penulis merekomendasikan beberapa saran, sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan dan PT PLN (Persero) UIP JBT II

a. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas subjek penelitian memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, hal ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan dengan cara tetap bekerja secara optimal sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan serta menjunjung tinggi nilai – nilai perusahaan agar kinerja karyawan dapat meningkat sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

b. Bagi PT PLN (Persero) UIP JBT II

Organisasi harus bisa mempertahankan dan memperbaiki faktor – faktor yang menjadi pemicu kepuasan kerja karyawan seperti faktor finansial, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor psikologis. Meskipun mayoritas subjek penelitian memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi namun tingkat kebermaknaan dalam bekerjanya masih berada dalam kategori sedang, sehingga perlu ditingkatkan lagi dengan cara lebih memperhatikan faktor psikologis karyawannya.

Dalam hal ini organisasi dapat membantu karyawan menemukan sesuatu yang bermakna dari apa yang dikerjakan dengan membangun mental spriritualitas karyawannya. Mental spritualitas dapat dibangun dengan adanya fasilitas, kelompok keagamaan atau kegiatan sosial yang nantinya bisa dijadikan ajang untuk berbagi pengalaman baik yang menyangkut masalah pribadi ataupun masalah pekerjaan sehingga dapat membangun aktualisasi diri yang ada pada karyawan dan memudahkannya untuk mengetahui kelebihan serta kekurangan yang dimiliki agar dapat memaksimalkan potensi dirinya. Apabila kebermaknaan dalam bekerja semakin meningkat maka akan berdampak positif dengan kepuasan karyawan yang dapat dilihat dari meningkatnya kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan.

2. **Bagi Penelitian Selanjutnya**

Bagi penelitian mendatang sebaiknya pada tahap penggalan masalah peneliti mencari informasi yang sedalam – dalamnya, baik dari pihak manajemen perusahaan maupun karyawan. Karena masalah yang diungkapkan oleh perusahaan tidak selalu sama dengan masalah yang dialami oleh karyawan. Selain itu, dalam pengambilan data sebaiknya peneliti langsung ke lapangan dan melakukan observasi serta wawancara secara langsung agar lebih mengetahui bagaimana kondisi subjek dan perusahaan serta mengetahui sistem kerja seperti apa yang diterapkan oleh perusahaan. Dengan adanya tambahan observasi dan wawancara, peneliti selanjutnya akan lebih mudah untuk memilih dan menentukan teori dan alat ukur apa yang tepat dan sesuai dengan kondisi subjek dan perusahaan yang akan diteliti sehingga dapat meminimalisir aitem yang gugur.

Penelitian tentang kepuasan kerja juga dapat dijadikan pembanding dengan menggunakan variabel bebas lainnya selain kebermaknaan dalam bekerja dengan tujuan lebih memahami faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja. Variabel lain yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya antara lain adalah *Calling, Job Crafting, Organisational Commitment, Turnover Intention, Absenteisme, dan Job Performance*.