

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kualitas relasi atasan-bawahan dan karakteristik pekerjaan dengan kebermaknaan kerja. Semakin tinggi kualitas relasi atasan-bawahan dan karakteristik pekerjaan maka semakin tinggi kebermaknaan kerja.

Pengujian lebih lanjut menunjukkan terdapat hubungan positif antara kualitas relasi atasan-bawahan dengan kebermaknaan kerja, semakin tinggi kualitas relasi atasan-bawahan maka semakin tinggi kebermaknaan kerja; Terdapat hubungan positif antara karakteristik pekerjaan dengan kebermaknaan kerja, semakin tinggi karakteristik pekerjaan maka semakin tinggi kebermaknaan kerja.

Hasil penelitian juga menunjukkan tidak ada perbedaan antara usia dan tingkat pendidikan dengan kebermaknaan kerja. Perbedaan usia dan tingkat pendidikan tidak memberikan pengaruh terhadap kebermaknaan kerja karyawan.

Pengujian lebih lanjut menunjukkan terdapat perbedaan usia dengan kebermaknaan kerja, karyawan dengan usia lebih tua menunjukkan kebermaknaan kerja lebih tinggi dibandingkan karyawan dengan usia yang lebih muda; Tidak terdapat perbedaan tingkat pendidikan dengan kebermaknaan kerja, tingkat pendidikan tidak memberikan pengaruh terhadap kebermaknaan kerja.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian, maka ada beberapa hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kebermaknaan kerja pada karyawan perusahaan Karya *Composites*:

a. Perusahaan dapat meningkatkan peran atasan dalam membangun kualitas relasi dengan bawhaanya melalui berbagai cara antara lain:

1) *Coaching*

Melalui *Coaching* terutama pada karyawan usia muda, atasan dapat memberikan pemahaman lebih baik kepada bawahan bahwa pekerjaan yang dilakukan apapun itu adalah sesuatu yang berarti dan berkontribusi bagi rekan kerja, perusahaan, serta masyarakat.

2) *Mentoring*

Salah satu keluhan yang diutarakan karyawan adalah seringkali atasan hanya memberikan teguran atas masalah, tetapi tidak cukup memberikan penjelasan terkait cara pengerjaan. Dengan program mentoring atasan dapat memberikan pendampingan langsung secara khusus pada karyawan yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

3) Penambahan Jumlah Mandor

Perusahaan perlu mempertimbangkan terkait penambahan jumlah mandor. Saat ini masing-masing

mandor menangani bawahan 12-16 orang, hal ini dirasakan oleh para mandor terlalu banyak sehingga mereka kurang bisa membangun komunikasi yang intensif dan mengontrol kinerja bawahan. Terkait berapa jumlah bawahan yang tepat bagi masing-masing mandor (*span of control*), dibutuhkan penelitian lebih lanjut.

- b. Melihat rendahnya karakteristik pekerjaan, maka manajemen perlu menerapkan pengelolaan pada desain karakteristik pekerjaan karyawan. Berikut adalah beberapa program yang dapat diterapkan oleh perusahaan:

1) Rotasi Pekerjaan

Secara berkala karyawan dapat diberikan kesempatan untuk melakukan perpindahan pekerjaan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain. Sebagai contoh karyawan yang biasanya dibagian pengeleman secara berkala dapat dilakukan rotasi kebagian lain seperti pencetakan, pengelasan, atau pembungkusan, dan lain sebagainya.

2) Meningkatkan Variasi Tugas

Karyawan tidak secara terus menerus hanya mengerjakan pekerjaan rutin yang sama, tetapi perusahaan juga dapat memberikan karyawan penugasan khusus tertentu. Contohnya dilibatkan ketika bertemu dengan customer atau membuat acara di luar pekerjaan (acara makan bersama, olahraga bersama).

3) Memberikan Otonomi Lebih

Saat ini seluruh pelaksanaan kerja terpusat dari masing-masing mandor mulai dari perencanaan sampai pengiriman. Selanjutnya mandor dapat lebih melibatkan karyawan dalam proses penyusunan rencana dan memberi berbagai kesempatan pada karyawan baik dalam menyusun jadwal produksi sampai cara-cara pengerjaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Proses kerja pada karyawan bagian produksi sendiri ditandai dengan hubungan yang intensif setiap harinya dengan atasan, penelitian selanjutnya masih diperlukan untuk menggeneralisasikan hasil penelitian ini pada bidang lain seperti industri kreatif, pekerja sosial, dan lain sebagainya yang memiliki interaksi atasan-bawahan terbatas.
- b. Peneliti selanjutnya dalam meneliti kualitas relasi atasan-bawahan diharapkan juga dapat memerhatikan unsur kebudayaan yang dapat memengaruhi kualitas relasi atasan dan bawahan. Dalam penelitian ini unsur kebudayaan Jawa memengaruhi pembentukan kualitas relasi atasan-bawahan karyawan, penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian pada subjek dengan kebudayaan yang berbeda dan pada lokasi yang berbeda.
- c. Mengingat pentingnya kebermaknaan kerja bagi individu dan organisasi, penelitian-penelitian terkait antensenden dari kebermaknaan kerja khususnya penggunaan latar belakang individu lainnya masih perlu terus dilakukan, sebagai contoh

gender, kebudayaan, dan agama yang dapat memengaruhi nilai-nilai bekerja dan kebermaknaan kerja karyawan.

- d. Pada penelitian terkait tingkat pendidikan diharapkan dapat mengeksplorasi subjek dengan pendidikan lebih tinggi seperti diploma, sarjana, magister dan spesialis. Peneliti juga perlu memperhatikan standar pendidikan dari masing-masing sekolah atau perguruan tinggi yang digunakan.

