

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa Rekan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kopdit Swasti Sari Cabang Kupang.
2. Hasil penelitian membuktikan bahwa Karakteristik Pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kopdit Swasti Sari Cabang Kupang.

5.2 Implikasi

5.2.1 Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini yaitu dapat menjadi bukti empiris yang menjelaskan pengaruh perilaku pemimpin dan rekan kerja terhadap kepuasan karyawan, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi kepentingan keilmuan yang kemudian dapat dijadikan sebagai acuan maupun referensi untuk penelitian mendatang. Implikasi teoritis dalam penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis bahwa variable rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kopdit Swasti Sari Cabang Kupang. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dina Christin S, dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Service PT. Riau Cemerlang

Pekanbaru (2015). Hal ini menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh sejalan dengan teori yang disampaikan oleh para ahli. Menurut Nitisemito dalam Munawik (2001:159) rekan kerja adalah seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai posisi sederajat untuk bekerja sama dalam mendukung setiap pekerjaan yang diberikan. Menurut Yunwo dan Khajar (2005:79) Rekan kerja adalah kelompok kerja yang saling mendukung dalam memperlancar penyelesaian tugas. Karyawan yang merasa kebutuhan intereaksi sosialnya dapat terpenuhi akan menimbulkan rasa senang dalam bekerja.

Rekan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut (Yuwono dan Khajar, 2005:83) yaitu Kompetisi yang sehat, Karyawan saling menghormati, Karyawan saling bekerja sama dalam menyelesaikan masalah, Suasana kekeluargaan yang ada merupakan kondisi yang terjadi pada suatu lingkungan perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut bahwa menunjukkan adanya hubungan antara rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, apabila semakin tinggi tingkat rekan kerja atau semakin baik hubungan rekan kerja maka akan semakin meningkatnya kepuasan kerja karyawan dan begitu pula sebaliknya.

2. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis bahwa **variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kopdit Swasti Sari Cabang Kupang**. Penelitian ini sejalan dengan **penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abdur Kadir, dkk. (2017)** dengan judul *"Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja*

Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Hal ini menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh sejalan dengan teori yang disampaikan oleh para ahli.

Menurut **Hackman dan Oldham (2010)**, yang menyatakan bahwa lima elemen utama **keragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik** ini merupakan inti dari desain pekerjaan yang mampu menciptakan kondisi psikologis positif dalam diri karyawan. Ketika pekerjaan dirancang dengan baik, karyawan tidak hanya memahami apa yang mereka kerjakan, tetapi juga merasa memiliki tanggung jawab penuh terhadap hasil pekerjaannya, serta memperoleh pemahaman mengenai seberapa besar kontribusinya terhadap organisasi. Dalam penelitian ini, kelima indikator tersebut memperoleh **nilai indeks rata-rata sebesar 83,29%**, yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini mencerminkan bahwa pekerjaan di Kopdit Swasti Sari Cabang Kupang telah dirancang secara sistematis dan profesional, setiap unit kerja memiliki fungsi yang jelas, tanggung jawab yang tegas, serta ruang untuk pengambilan keputusan dan evaluasi kinerja. **Karyawan merasa pekerjaannya menantang namun bermakna**, mereka juga mendapatkan informasi yang cukup terkait hasil kerja mereka dari atasan, pelanggan, maupun sistem evaluasi internal. Menurut **Robbins dan Judge (2015)** yang menyebutkan bahwa desain pekerjaan yang baik akan meningkatkan motivasi kerja, rasa percaya diri, serta kepuasan kerja karyawan.

Selain itu, **Simamora (2004)** menekankan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan fondasi dari produktivitas organisasi dan dapat berfungsi sebagai daya

tarik utama untuk mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Dengan memperhatikan semua teori tersebut, maka secara teoritis dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan tidak hanya merupakan susunan teknis dari suatu jabatan, melainkan juga **alat strategis yang memengaruhi kepuasan psikologis dan emosional karyawan. Semakin tinggi persepsi positif karyawan terhadap desain pekerjaan mereka, maka semakin besar pula kemungkinan mereka merasa puas, loyal, dan termotivasi untuk berkontribusi lebih baik terhadap organisasi.** Sebaliknya, pekerjaan yang monoton, tidak jelas, atau terlalu terstruktur secara kaku cenderung menurunkan semangat dan kepuasan kerja.

5.2.2 Implikasi Terapan

Berdasarkan hasil analisis, maka disarankan kepada Kopdit Swasti Sari Cabang Kupang beberapa hal penting sebagai berikut :

1. Variabel rekan kerja memiliki nilai rata-rata indeks sebesar 83,31 berada pada kategori tinggi dan rata-rata indeks ini diperoleh dari empat indikator empirik yaitu kompetisi yang sehat, karyawan yang saling menghormati, karyawan saling bekerja sama dalam menyelesaikan masalah, suasana kekeluargaan yang ada, dengan nilai indeks disetiap indikatornya tinggi. Oleh sebab itu disarankan kepada Kopdit Swasti Sari Cabang Kupang untuk dapat mempertahankan hubungan antara rekan kerja dan pimpinan agar hubungan harmonis yang telah terbangun dapat terus memperkuat produktivitas dan keberlanjutan organisasi.

2. Variabel karakteristik pekerjaan memiliki nilai rata-rata indeks sebesar 83,29 berada pada kategori tinggi dan rata-rata indeks ini diperoleh dari lima indikator empirik yaitu keragaman keterampilan, jati diri dari tugas, signifikam tugas, otonomi, dan umpan balik dengan nilai indeks disetiap indikatornya juga tinggi. Oleh sebab itu disarankan kepada Kopdit Swasti Sari Cabang Kupang untuk dapat mempertahankan nilai yang diperoleh agar karyawan Kopdit Swasti Sari Cabang Kupang dapat memahami karakteristik pekerjaan yang ditekuni selama ini dan karyawan merasa memiliki tanggung jawab dan makna dalam pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
3. Variabel kepuasan kerja karyaan memiliki nilai rata-rata indeks sebesar 83,24 berada pada kategori tinggi dan rata-rata indeks ini diperoleh dari lima indikator empirik yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja yang nilai indeks disetiap indikatornya juga tinggi. Oleh sebab itu disarankan kepada Kopdit Swasti Sari Cabang Kupang untuk dapat mempertahankan nilai yang diperoleh , kebijakan yang konsisten dan berorientasi pada peningkatan kesejahteraan serta kenyamanan kerja. Dengan demikian, karyawan akan semakin termotivasi untuk memberikan kontribusi secara optimal dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.