

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai pengaruh *job enrichment*, *job enlargement* dan kesejahteraan psikologis terhadap kepuasan kerja karyawan dengan kinerja karyawan di PT. X, maka didapatkan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. *Job enrichment* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya *Job enrichment* bukan merupakan faktor utama untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena karyawan di PT. X sudah merasa puas dengan pekerjaan dan situasi yang mereka jalani sehingga penerapan *job enrichment* tidak memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja para karyawan .
2. *Job enrichment* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya Penerapan *job enrichment* di perusahaan tidak selalu signifikan, terdapat faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, dukungan manajemen, serta kemampuan teknis atau skill yang juga memiliki peranan penting dalam menciptakan produktivitas kerja.
3. *Job enlargement* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya tugas baru yang ditambahkan tidak memberikan tantangan atau kesempatan untuk mengembangkan kemampuan mereka sehingga kurang bermakna bagi mereka.
4. *Job enlargement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya program *job enrichment* dapat membantu karyawan merasa

lebih nyaman dan juga dapat membantu mengurangi rasa bosan atau jenuh pada pekerjaan pekerjaan rutin mereka.

5. Kesejahteraan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya kesejahteraan psikologis dapat mempengaruhi perasaan dan evaluasi karyawan terhadap pengalaman bekerja dan hidup mereka sehingga karyawan merasa kebutuhannya terpenuhi sehingga tingkat kepuasannya tinggi.
6. Kesejahteraan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya Karyawan dengan tingkat kesejahteraan yang tinggi cenderung memiliki motivasi intrinsik yang kuat untuk bekerja keras dan memberikan kontribusi terbaik mereka ditempat kerja karena mereka merasa senang dan bahagia dalam pekerjaannya.
7. kinerja karyawan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya banyak faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan Ketika faktorlain tersebut sudah terpenuhi maka kinerja tidak akan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.
8. *Job enrichment* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan, artinya job enrichment dianggap sebagai salah satu cara untuk meningkatkan motivasi dan produktifitas pekerjaan akan tetapi hal tersebut tidak selalu akan meningkatkan kepuasan kerja bagi para karyawan karena terdapat beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan.

9. *Job enlargement* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan, artinya setiap situasi dapat berbeda-beda, dan dampak *job enlargement* pada kepuasan sangat bergantung pada jumlah variabel tertentu seperti karakteristik individu maupun lingkungan tempat mereka bekerja. Oleh karena itu banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan.
10. Kesejahteraan psikologis berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan, artinya, untuk meningkatkan produktivitas serta membantu mencapai tujuan organisasi, maka penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kesejahteraan psikologis parakaryawan secara keseluruhan.

## **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Berikut beberapa keterbatasan penelitian yang ada dalam penelitian ini, sehingga dapat dijadikan suatu pertimbangan untuk penelitian selanjutnya :

1. Penelitian ini mengambil variabel yang cukup sensitive bagi perusahaan olehkarena itu dalam pengambilan data memiliki kesulitan bagi peneliti untuk mendapatkan informasi lebih jauh dengan variabel yang digunakan.
2. Objek penelitian ini hanya terbatas pada karyawan dari cabang wilayah cibitung sehingga hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan secara menyeluruh pada semua cabang Perusahaan.
3. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini hanya sebatas kuesioner dan akan lebih baik jika penelitian selanjutnya ditambahkan metode wawancara sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih lengkap dan detail.

### 5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, selanjutnya disampaikan saran sebagai berikut :

#### 1. Bagi pelaku bisnis

Dalam hal mengelola karyawan baik itu pada tingkat produktifitasnya maupun tingkat kepuasannya diharapkan untuk dapat memberikan pengalaman kinerja yang baik berupa promosi jabatan, situasi kerja yang kondusif, pemberian ompensasi yang sesuai, dan fleksibelitas dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan yang diberikan. Perusahaan juga diharapkan memberikan pengalaman melalui komunikasi dengan karyawan agar lebih dekat dengan karyawan dan merasa atasannya memiliki tingkat kepedulian yang tinggi kepada para karyawannya.

perusahaan perlu meningkatkan kesejahteraan psikologis para karyawan seperti pengembangan potensi yang sesuai dengan yang diperlukan karyawan. Untuk meningkatkan kesejahteraan salah satunya adalah dengan meningkatkan program pengembangan karir yang memperhatikan potensi para karyawan. Dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti berbagai pelatihan dan workshop, perusahaan akan membantu mereka dalam meningkatkan skill serta kemampuan pribadi, hal ini dapat memberikan rasa pencapaian dan kepuasan kerja bagi para karyawan.

#### 2. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian selanjutnya untuk dapat lebih mutakhir ataulebih up to date dalam memilih subjek dan objek, selain itu penelitian diharapkan memiliki akses

yang cukup agar dalam pengambilan data dan informasi dapat lebih lengkap dan detail mengenai variabel penelitian yang diteliti. Dalam penelitian selanjutnya agar dikembangkan dengan indentifikasi variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian selanjutnya juga dapat mempertimbangkan metode lain dalam meneliti kepuasan kerja karyawan, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi daripada hanya menggunakan instrument penelitian berbentuk kuesioner dimana jawabannya sudah tersedia.



## DAFTAR RUJUKAN

- Alvi, U. (2017). The Effect of Psychological Wellbeing on Employee Job Performance: Comparison between the Employees of Projectized and Non-Projectized Organizations. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 06(01). <https://doi.org/10.4172/2169-026x.1000206>
- Amstrong, M. (2018). *Armstrong ' S Handbook of Management an Evidence-Based Guide*.
- Bungin, B. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial & Ekonomi (Pertama)*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Dessler, G. (2013). *Resource management thirteenth edition*.
- Gichuki, M. M., & Munjuri, M. G. (2018). Influence Of Job Enlargement On Employee Performance In The Railway Industry In Kenya. *Archives of Business Research*, 6(5). <https://doi.org/10.14738/abr.65.4608>
- Gondosiswanto, C. F., & Florencia, S. (2015). Pengaruh Job Enrichment Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Surabaya. *Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 3(1).
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. In *European Business Review* (Vol. 31, Issue 1). <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Halis Kesawa, A., Khildah Fatmawati, I., Pitaloka Puspitasari, D., Prastyo, B., Fazlurrahman, H., & Author, C. (2019). The Effect of Psychological Well-Being and Psychological Empowerment on Job Satisfaction in Institution X. In *International Journal of Advances in Management and Economics*. [www.managementjournal.info](http://www.managementjournal.info)
- Haroon, A., & Shakil, T. (2021). Gauging the Effect of Job Enrichment on Employee Performance with the Mediating Role of Employee Motivation: Evidence from Private Banking Sector of Pakistan. *Journal of Entrepreneurship, Management, and Innovation*, 3(1). <https://doi.org/10.52633/jemi.v3i1.56>
- Hasanah, H., & Harisantoso, J. (2020). Pengaruh Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Mts Negeri 1 Situbondo. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 7(2), 55–65. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v7i2.33>

- Indradewa, R., & Dewi, A. (2021). Effect of Transformational Leadership , Psychological Well Being on Job Satisfaction With Motivation As a Mediation Variable. *Indradewa, R., & Dewi, A. (2021). Effect of transformational leadership , psychological well being on job satisfaction with motivation as a mediation variable. 4(11), 143–150., 4(11).*
- Lestari, P., Adhimursandi, D., & Maria, S. (2021). Effect of job enrichment and direct financial compensation on job satisfaction with motivation as an intervening at bank bri branch office tenggarong. *Business and Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed-International Journal, 5(2).* <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- Magaji, N., Akpa, V. O., & Akinlabi, B. H. (2018). An Assessment of the Effect of Job Enrichment on Employee Commitment in Selected Private Universities in South-West Nigeria. In *Global Advanced Research Journal of Management and Business Studies* (Vol. 7, Issue 1).
- Najoan, J. F., Pangemanan, L. R. J., & Tangkere, E. G. (2018). *Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian kabupaten minahasa* (Vol. 14, Issue 1).
- Piartrini, P. S. (2016). Pengaruh Job Enlargement Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Kantor Wilayah Djkn Bali Dan Nusa Tenggara Serta Kpknl Denpasar. *Buletin Studi Ekonomi, 21(1).*
- Quilim, N. A., Taroreh, R., Nelwan, O., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2016). The influence of psychological well-being, job enrichment and job enlargment on job satisfaction at pt. Bank mandiri (persero)tbk branch of ternate maluku utara. *Maret, 4(1), 1356–1368.*
- Rachmi Aulia, T. N. (2021). *kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis pada karyawan*. Universitas Islam Indonesia.
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. In *Problems and Perspectives in Management* (Vol. 19, Issue 3, pp. 162–174). LLC CPC Business Perspectives. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 1–15.* <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>

- Saleem, S., Shaheen, W. A., & Saleem, R. (2012). the Impact of Job Enrichment and Job Enlargement on Employee Satisfaction Keeping Employee Performance As Intervening Variable: a Correlational Study From Pakistan 1 OBS OBS. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 1(9).
- Siti Utari, D., Ambar Rinah, S., Irwansyah, M., & Publik STISIPOL Raja Haji Tanjungpinang, A. (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung Uban 1). In *Agustus* (vol. 4, issue 1).
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sofyanty, D., & Setiawan, T. (2020). *Pengaruh kontrak psikologis dan psychological well being terhadap kinerja karyawan : studi pada pt asia kapitalindo jakarta*.
- Sungkit, F. N., & Meiyanto, I. S. (2015). Pengaruh Job Enrichment Terhadap Employee Engagement Melalui Psychological Meaningfulness Sebagai Mediator. *Gadjah Mada Journal of Psychology Januari*, 1(2015).
- Sholihin, Mahfud dan Dwi Ratmono. (2021). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0 - untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Penerbit Andi (Anggota IKAPI).
- Tanujaya, W. (2014). Hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis (psychological well being) pada karyawan cleaner (studi pada karyawan cleaner yang menerima gaji tidak sesuai standa UMP di PT. Sinergi Integra Services, Jakarta). *Jurnal Psikologi*, 12(2).
- Tri, R., Simanullang, W., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis Dengan Keterikatan Kerja Pada Perawat Instalasi Rawat Inap Di Rumah Sakit X Kota Semarang. *Empati*, 7(4).
- Veronika, R., & Sasmita, A. S. (2018). Pengaruh Job Enlargement Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Front Office Departemen di Amaris Hotel diponegoro Yogyakarta. *Jurnal Hospitality Dan Pariwisata*, 4(1).
- Widiati, W. (2021). Analisis kinerja pegawai kantor desa indrasari kecamatan martapura kabupaten banjar. *As-siyasah: Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 6(2). <https://doi.org/10.31602/as.v6i2.5193>



Wijaya, Andreas. (2019). Metode penelitian menggunakan smart pls 03. Sleman: INNOSAIN.

