

BAB V

KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari peneli yang sudah dijelaskan dalam bab sebelumnya mengenai variabel kinerja pekerjaan, *job crafting* dan juga kepuasan kerja maka penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. *Job crafting* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Tirta Investama kota surabaya. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi *job crafting* maka semakin tinggi pula kinerja pekerjaan karyawan PT. Tirta Investama kota Surabaya.
2. *Job crafting* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat diartikan semakin tinggi *job crafting* maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan PT. Tirta Investama kota Surabaya.
3. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerjaan pada karyawan PT. Tirta investama di kota Surabaya. Tingginya kepuasan kerja tidak dapat meningkatkan kinerja pekerjaan karyawan PT Tirta Investama kota Surabaya.
4. Kepuasan kerja tidak memediasi secara signifikan pengaruh *job crafting* terhadap kinerja pekerjaan. Semakin tinggi *job crafting*, semakin tinggi pula kepuasan kerja, namun tingginya kepuasan kerja tidak dapat meningkatkan kinerja pekerjaan karyawan PT. Tirta Investama di Surabaya.

5.2. Keterbatasan penelitian

1. Pada saat pandemi COVID-19 maka ketika pengumpulan data peneliti tidak diperkenankan terjun ke lapangan untuk mengambil sampel besar maupun sampel kecil, karena dari pihak perusahaan tidak mengizinkan selain karyawan untuk masuk kedalam perusahaan, maka dengan hal itu pengambilan sampel dilakukan dengan cara menitipkan pada salah satu karyawan di perusahaan untuk membantu menyebarkan kuesioner.
2. Pada saat pengumpulan data masih ada responden yang tidak memberikan nomer telfon, dan juga bagian atau devisi dikarnakan menurut responden hal itu adalah privasi dari masing-masing responden.

4.3. Saran

1. Untuk perusahaan

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, peneliti memberikan saran dan juga masukan sebagai pertimbangan untuk perusahaan dan juga peneliti selanjutnya, yaitu sebagai berikut :

- a. Perusahaan PT. Tirta Investama kota Surabaya agar membantu karyawan untuk meningkatkan *job crafting* karena akan meningkatkan kinerja pekerjaan dan kepuasan kerja karyawan, dengan menyelenggarakan pelatihan *job crafting* bagi seluruh karyawan.
- b. Perusahaan dapat memberikan insentif atau bonus lebih untuk karyawan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja , karena pernyataan tersebut memiliki pengaruh positif terhadap karyawan di PT. Tirta Investama kota Surabaya.

2. Untuk peneliti selanjutnya
 - a. Apabila peneliti selanjutnya melakukan peneliti, alangkah baiknya memberikan kuesioner yang ditunjukkan untuk karyawan secara langsung dan tidak menggunakan google form, karena jika menggunakan google form banyak keterbatasan seperti karyawan yang sudah berumur dan tidak faham akan teknologi, dan juga banyaknya karyawan yang mengabaikan.
 - b. Apabila peneliti selanjutnya melakukan penelitian yang sejenis, disarankan untuk tidak banyak dalam memberikan item pernyataan, jika terlalu banyak responden enggan untuk membaca karena terlalu banyak.
 - c. Peneliti berikutnya dapat menambah variabel penelitian yaitu *work engagement* agar karyawan juga bisa menilai tentang keterikatan karyawan dari dari setiap divisinya. Karena dalam penelitian sebelumnya terdapat *work engagement*. Namun pada penelitian saat ini tidak menggunakannya.

DAFTAR RUJUKAN

- Almer Villajos, Cristina García-Ael And Gabriela Topa. (2019). Job Crafting Among Labor Union Representatives: Its Impact On Work Engagement And Job Satisfaction. *Social Sciences*. Vol ,8 No. 21
- Anamaria Davidescu, A.(2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, And Job Performance Among Romanian Employees Implications For Sustainable Human Resource Management. *Sustainability*. 12, 6086.
- Bayad Jamal Ali, Govand Anwar. (2021). An Empirical Study Of Employees' Motivation And Its Influence Job Satisfaction. *International Journal Of Engineering, Business And Management (Ijebm)*. Vol 5, No 2
- Burhan, B. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Jorn Hetland., Hilde Hetland., Arnold B. Bakker., Evangelia Demerouti. (2018). Daily Transformational Leadership And Employee Job Crafting: The Role Of Promotion Focus. *European Management Journal*. Vol 36. 746e756.
- Jobstreet. (2020). Covid 19 Job Report. Indonesia: Jobstreet.
- Khahan Na-Nan., Kanokporn Chaiprasit., Peerapong Pukkeeree. (2018). Factor Analysis-Validated Comprehensive Employee Job Performance Scale. *International Journal Of Quality & Reliability Management*. Vol. 35 Issue: 10, Pp.2436-2449. <https://doi.org/10.1108/Ijqr-06-2017-0117>
- Shafique,I., Masood N., Kalyar., And Bashir Ahmad. (2018). The Nexus Of Ethical Leadership, Job Performance, And Turnover Intention: The Mediating Role Of Job Satisfaction. *Interdisciplinary Description Of Complex Systems*. Vol 16 No. 1, 71-87.
- Meiki, P. (2021). *Degradasi Lingkungan: Pendekatan Kajian Pembangunan Yang Berkelanjutan*. Yogyakarta: PT Nas Media Indonesia.
- Miraglia, M., Cenciotti, R., Alessandri, G., & Borgogni, L. (2017). Translating Self-Efficacy In Job Performance Over Time: The Role Of Job Crafting. *Human Performance. Advance Online Publication*. <http://dx.doi.org/10.1080/08959285.2017.1373115> Vol. 30 No. 5
- Mihee Kim., Seung Ik Baek., And Yuhung Shin. (2020). The Effect Of The Congruence Between Job Characteristics And Personality On Job Crafting. *Int. J. Environ. Res. Public Health*. Vol 17, No 52.

Nyoman. Hasil Interview On HRD In A PT. Tirta Investama. Surabaya, Tanggal 7, Desember. 2021.

Sugiyono. (2015). *Metodologi Penelitian Management*. Bandung: Alfabeta.

Sofyan, Y. (2021). *Tutorial Statistic: Spss, Lisrel, Warppls Dan Jasp*. Depok: PT Dewangga Energy Internasional.

Solimun., dkk. (2019). *Metode Statiska Multivariate*. Malang: Ub Press.

Weihui Fu. (2020). Antecedents Of Organizational Commitment Of Insurance Agents: Job Satisfaction, Ethical Behavior, And Ethical Climate. *Journal Of Global Business Insights*, Vol. 5, Iss. 2, Art. 4, Pp. 134- 149.