BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis tentang dan Desain Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Generasi Millennial Dengan Kerja Remote di Kota Bekasi, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Work Passion Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja. Setiap variabel independent memiliki pengaruh yang lemah terhadap variabel dependen dan variabel *work passion* memiliki suatu dampak yang kecil untuk mempengaruhi variabel kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa generasi millennial yang bekerja remote di Kota Bekasi dalam bekerja tidak tinggi untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan passionnya walaupun secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang karena ketika seseorang memiliki passion kerja yang rendah maka akan berpengaruh terhadap perilaku, produktif dan berorientasi tujuan.
2. Desain Pekerjaan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja. Setiap variabel independent memiliki pengaruh yang lemah terhadap variabel dependen dan variable desain pekerjaan memiliki suatu dampak yang kecil untuk mempengaruhi variabel kepuasan kerja. Hal ini membuktikan bahwa desain pekerjaan bagi kaum milenial yang bekerja remote dibekasi tidak begitu menjadi faktor penentu kepuasan kerja. Namun Sesuai dengan profil milenial yang disebutkan dalam riset sebelumnya yang mana millennials akan mencari pekerjaan yang penuh arti serta mendukung autonomy, kebebasan, dan memiliki kecenderungan untuk meninggalkan organisasi yang mendukung birokrasi manajemen tradisional.

5.2 Implikasi Manajerial

Dari pembahasan sebelumnya, variabel pada *remote workers* generasi milenial di Kota Bekasi berada pada kategori rendah hal ini berarti *remote workers* millennials itu berarti hanya sebagian kecil yang bekerja sesuai dengan *Passionnya*. Desain Pekerjaan pada *remote workers* generasi milenial di Kota Bekasi pada kategori

rendah dimana *remote workers* menginginkan pekerjaan yang dapat memberikan otonomi tinggi dalam pengambilan keputusan. Perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan keseimbangan gaya hidup dan pekerjaan karena menjadi hal yang penting bagi para generasi millennial.

Desain Pekerjaan *remote workers* sebaiknya dibuat sedemikian rupa agar mampu mengakomodasi *remote workers*, dan tidak semata hanya memberikan tingkat otonomi yang tinggi dalam tiap pekerjaannya namun harus membuat karyawan merasa bermakna dengan melakukan pekerjaan tersebut bagi dirinya di dalam perusahaan, membuat karyawan merasa terus berkembang ketika melakukan pekerjaan tersebut, serta memastikan karyawan selalu mendapatkan feedback yang membangun dari atasan dan rekan kerja. Dalam pemberian kesempatan otonomi kepada karyawan sebaiknya perusahaan memberikan kesempatan yang lebih terhadap aspek *decision making* karyawan *remote workers*.

Kepuasan Kerja pada *remote workers* generasi milenial di Kota Bekasi berada pada kategori moderat dimana *remote workers* millenials tidak hanya menginginkan pekerjaan yang sesuai dengan passionnya atau desain pekerjaannya melainkan menginginkan *reward* dan relasi kemungkinan untuk berkembang didalam organisasi tersebut. Hal ini tentu dapat dijadikan pertimbangan dalam upaya peningkatan kepuasan kerja *remote workers* dengan memperhatikan pengembangan karir dalam organisasi.

5.3 Keterbatasan dan Saran

Dari kesimpulan tersebut, peneliti menyarankan bagi perusahaan dengan pekerja *remote* sudah waktunya terus memperhatikan faktor intrinsik seperti kesempatan untuk kepemilikan organisasi, pemberian pelatihan, persepsi atas dukungan supervisor, pekerjaan yang bervariasi dan bermakna, dan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan penempatan karyawan yang sesuai dengan baik di bidangnya. Selanjutnya, perusahaan mendesain pekerjaan yang dapat mengakomodasi karyawan itu tidak semata mata mengandalkan tingkat otonomi saja. Pihak perusahaan dapat lebih fokus dalam merancang pekerjaan secara komprehensif. Di samping itu, perusahaan juga disarankan untuk memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan *remote workers* millennials. Cara meningkatkan

kepuasan kerja salah satunya dengan membuat *program employee development* hal ini akan meningkatkan aspek *growth* darikepuasan kerja, kemudian diikuti dengan memberikan *reward* yang sesuai, reward dapat berbentuk material dan non material. Dengan meningkatnya kepuasan kerja akan diikuti dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

Dari kesimpulan tersebut, peneliti menyarankan bagi peneliti lainnya agar variabel *work passion* dan desain pekerjaan sebagai variabel eksogen dapat dikembangkan dengan variabel lain seperti *career satisfaction* untuk melihat dampaknya secara lebih luas pada milenials. Peneliti lainnya dapat mengembangkan analisa deskriptif tentang *work passion* maupun desain pekerjaan untuk mengetahui lebih luas. Selanjutnya disarankan menggunakan jumlah sampel yang lebih besar agar mampu mengestimasi populasi dengan lebih baik, sampel dapat diambil dengan 10 kali dari jumlah indikator penelitian. Peneliti lainnya juga bisa menggunakan variabel lainnya yang dianggap memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan mencari referensi melalui penelitian terdahulu atau literatur lainnya

Penelitian ini tentu memiliki keterbatasan dari alat analisis yang tidak dapat menguji pengaruh secara simultan dan sampel yang tidak dapat mewakili populasi karena jumlah populasi sulit untuk dihitung. Di samping itu sampel juga kurang memadai dan tidak dapat diambil secara random. Dengan demikian hasil penelitian ini tidak bisa digeneralisir dan hanya dapat memprediksi gambaran topik penelitian pada millenials yang diteliti.