

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job satisfaction* dengan *work meaningfulness* sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin besar dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula rasa puas mereka terhadap pekerjaan. Perhatian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan, keadilan dalam kebijakan, dan pengakuan terhadap kontribusi kerja dapat menimbulkan rasa dihargai dan diperhatikan, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan dalam pekerjaan. Hasil ini menunjukkan bahwa organisasi berperan krusial dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan dukungan yang konsisten dan berkelanjutan.
2. *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work meaningfulness*. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin besar dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi juga tingkat makna kerja yang mereka alami. Bantuan dari organisasi yang ditunjukkan melalui perhatian, pengakuan, dan kepedulian terhadap kebutuhan karyawan membuat pekerjaan dianggap lebih bermakna, memiliki tujuan yang jelas, dan memberikan dampak positif baik bagi diri mereka maupun lingkungan sekitarnya. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa peran organisasi sangat

krusial dalam mendukung karyawan untuk memberikan arti yang lebih positif terhadap pekerjaan mereka.

3. *Work meaningfulness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Dalam hal ini menunjukkan bahwa semakin besar rasa makna kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Saat karyawan dapat melihat pekerjaannya sebagai hal yang signifikan, berharga, dan memberikan dampak positif, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan tersebut. Hasil ini menegaskan bahwa makna kerja adalah salah satu faktor utama yang mendukung terciptanya kepuasan kerja bagi karyawan.
4. *Work meaningfulness* mampu memediasi secara parsial pada pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job satisfaction*. Hasil penelitian membuktikan bahwa dalam keadaan tanpa adanya mediasi, *perceived organizational support* dapat memengaruhi *job satisfaction* secara langsung. Namun, ketika *work meaningfulness* dianggap sebagai variabel yang memediasi, pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job satisfaction* tetap relevan, meskipun tingkat pengaruhnya mengalami penurunan. Ini menunjukkan bahwa sebagian dari pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job satisfaction* melalui *work meaningfulness*. Dengan demikian, dukungan yang diberikan oleh organisasi tidak hanya secara langsung meningkatkan kepuasan kerja karyawan, tetapi juga terlebih dahulu meningkatkan kebermaknaan kerja, yang kemudian berperan dalam meningkatkan rasa puas karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Secara keseluruhan, penelitian ini membuktikan bahwa peningkatan *job satisfaction* karyawan memerlukan *perceived organizational support*, baik itu secara langsung maupun melalui *work meaningfulness* melalui pendekatan yang terintegrasi.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, maka saran yang dapat diberikan yakni sebagai berikut:

4.2.1 Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil studi yang memperlihatkan masih terdapat sejumlah item dengan nilai di bawah rata-rata, rekomendasi yang bisa diberikan kepada PT KAI (Persero) Daop 4 Semarang adalah sebagai berikut:

1. Pada variabel *perceived organizational support*, indikator keadilan memiliki rata-rata terendah jika dibandingkan dengan indikator lainnya, sehingga hal ini harus menjadi fokus pengembangan. Ini menunjukkan bahwa beberapa karyawan masih merasa bahwa keputusan yang diambil oleh PT KAI (Persero) Daop 4 Semarang belum sepenuhnya adil. Oleh karena itu, disarankan bagi perusahaan untuk memperbaiki aspek keadilan dalam proses pengambilan dan penerapan keputusan, terutama yang berkaitan dengan pembagian tugas, evaluasi kinerja, pemberian penghargaan, dan peluang pengembangan karier. Upaya untuk meningkatkan keadilan ini bisa dilakukan dengan merumuskan kebijakan yang jelas, menjaga konsistensi dalam penerapan aturan, serta menjalin komunikasi yang terbuka mengenai alasan di balik setiap keputusan. Dengan demikian, diharapkan karyawan bisa merasakan perlakuan yang adil dan dukungan organisasi dapat dirasakan dengan lebih maksimal.

2. Pada variabel *job satisfaction*, indikator lingkungan kerja (fisik) dan supervisi memiliki nilai rata-rata terendah jika dibandingkan dengan indikator lainnya, sehingga perbaikan di area ini perlu diutamakan. Hal ini menunjukkan bahwa penataan ruang kerja, distribusi peralatan, kondisi fisik di area kerja, serta sistem pengawasan dan koordinasi kerja belum sepenuhnya dirasakan memuaskan oleh semua karyawan. Oleh karena itu, PT KAI (Persero) Daop 4 Semarang disarankan untuk melakukan penilaian dan perbaikan terhadap kondisi fisik tempat kerja dengan mengatur ruang kerja secara lebih ergonomis, menyediakan dan merawat fasilitas kerja yang layak, serta menciptakan suasana kerja yang nyaman dan aman. Selain itu, perusahaan juga perlu meningkatkan kualitas pengawasan dengan memberikan petunjuk kerja yang jelas, memperkuat komunikasi antara atasan dan bawahan, serta memberikan umpan balik yang konstruktif dan berkelanjutan. Langkah-langkah ini diharapkan dapat membantu karyawan dalam memahami tugas dan standar kerja dengan lebih baik, memperlancar proses kerja, serta pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan.
3. Pada variabel *work meaningfulness*, indikator *positive meaning in work* memiliki rata-rata terendah dibandingkan dengan indikator lainnya, sehingga hal ini harus menjadi fokus untuk diperkuat. Situasi tersebut mengindikasikan bahwa beberapa karyawan belum sepenuhnya merasakan pentingnya pekerjaan dalam kehidupan pribadi mereka serta hubungannya dengan tujuan hidup. Dengan demikian, PT KAI (Persero) Daop 4 Semarang disarankan untuk meningkatkan pemahaman positif tentang pekerjaan melalui penyampaian visi dan misi organisasi secara jelas, memperkuat peran dan kontribusi semua

karyawan, serta memberikan umpan balik yang menekankan pengaruh positif pekerjaan terhadap diri mereka dan lingkungan.

4.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini tentunya memiliki beberapa kekurangan. Untuk itu, penulis ingin memberikan beberapa rekomendasi yang diharapkan dapat dipertimbangkan untuk pengembangan dan perbaikan penelitian di masa mendatang, agar dapat menghasilkan hasil yang lebih menyeluruh dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi. Berikut merupakan saran-saran yang diajukan:

1. Studi berikutnya dianjurkan untuk melibatkan faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap *job satisfaction*, seperti *employee engagement*, *organizational commitment*, atau *psychological well-being*, agar memperoleh penjelasan yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *job satisfaction* yang dirasakan karyawan.
2. Studi berikutnya dapat menggunakan objek dan sektor organisasi yang berbeda, baik di perusahaan BUMN yang lain maupun di sektor swasta. Tujuannya untuk memahami apakah hasil penelitian ini relevan dengan PT KAI (Persero) Daop 4 Semarang atau dapat diterapkan pada organisasi yang memiliki karakteristik berbeda.
3. Studi berikutnya dapat mempertimbangkan penerapan berbagai metode penelitian, seperti pendekatan kualitatif atau campuran, untuk mengeksplorasi lebih lanjut pengalaman dan pandangan karyawan mengenai *perceived organizational support*, *work meaningfulness*, dan *job satisfaction* yang dirasakan oleh karyawan.