

BAB VI

Kesimpulan dan Saran

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada Bab 5, maka penulis dapat menyimpulkan beberapa hal, sebagai berikut :

Dalam bab V berdasarkan data yang diperoleh dari analisis berbagai unsur pertama organisasi terdiri dari pendekatan mekanik, pendekatan aliran kerja, pendekatan ergonomi, dan pendekatan praktek-praktek kerja . Kedua unsur/elemen lingkungan terdiri dari karyawan yang dimiliki, kondisi sosial, dan keragaman budaya. Ketiga unsur/elemen perilaku terdiri dari desain pekerjaan otonomi, desain pekerjaan bervariasi, desain pekerjaan berdasarkan identitas tugas, desain pekerjaan berdasarkan tingkat pentingnya suatu tugas, dan desain pekerjaan yang mengutamakan umpan balik (feed back), dapat disimpulkan kondisi desain kerja bagian produksi PT San Pasific Abadi saat ini adalah *underspecialization*. *Underspecialization* adalah kondisi di mana pekerjaan/ tugas diberikan terlalu luas.

Hal yang menjadi faktor penghambat dalam desain pekerjaan pada PT San Pasific Abadi yaitu jobdesk yang dimiliki teknisi belum terbagi dengan jelas dan tempat produksi baru yang kurang cocok dibandingkan tempat sebelumnya . Adapun hal yang menjadi faktor pendukung dalam desain pekerjaan pada PT San Pasific Abadi yaitu dilihat dari kenyamanan lingkungan kerja dengan sesama teknisi dan loyalitas yang dimiliki membuat teknisi dapat menghilangkan penat pada pekerjaannya dan bisa memaksimalkan hasil kinerjanya.

6.2 Saran

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada BAB V, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya PT San Pasific Abadi dalam menjalankan desain kerja nya melakukan penyederhanaan pekerjaan. Yaitu membagi job desk paar teknisi dengan baik. Menerima pelimpahan pekerjaan pada pemberi pekerjaan sesuai berdasarkan posisi di departemennya masing-masing dalam menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan jobdesknya. Sehingga kedepannya perusahaan ini dapat meningkatkan mutu sumber daya manusianya (SDM) terhadap produktivitas kerja secara efektif dan efisien.

Penyederhanaan desain kerja untuk mengatasi kondisi *underspecialization* memiliki kelemahan yaitu adanya kejenuhan saat bekerja, maka penulis menyarankan untuk mengatasi kejenuhan yang ada perusahaan dapat melakukan rotasi kerja pada bagian produksi untuk periode tertentu. Hal tersebut selain dapat mengurangi kenejukan teknisi, juga dapat tetap mempertahankan kemampuan teknisi untuk dapat menguasai semua bagian pekerjaan yang ada.

Sebaiknya untuk teknisi yang ada dari setiap pekerjaan dapat menguasai semua bagian pekerjaan. Hal tersebut dibutuhkan untuk mengantisipasi jika ada teknisi yang berhalangan hadir. Maka pekerjaan yang ada tetap dapat dikerjakan oleh teknisi lain dan tidak mengalami penundaan pekerjaan. Sebagai teknisi belt mengetahui semua bagian pengerjaan dari awal sampai

akhir adalah dasar yang harus dimiliki agar kualitas belt yang ada dapat tetap terjaga dengan baik.

2. Saran berikutnya ialah untuk membuat catatan kerja yang bertujuan untuk menelusuri jejak pelaksanaan pekerjaan. Sehingga jika masih ada pekerjaan yang dilakukan belum terspesialisasi, setidaknya dapat diketahui teknisi yang mengerjakan pesanan mana di bagian apa.

Contoh :

No Order	Waktu Pengerjaan	Daftar Bagian Pengerjaan	Teknisi Bertugas
----------	------------------	--------------------------	------------------

Tabel 6. 1 Tabel Catatan Pengerjaan

(Sumber : Observasi Penulis)

Dengan adanya tabel pencatatan di atas, maka dapat dengan mudah ditelusuri teknisi yang mengerjakan belt jika proses spesialisasi kerja belum dapat diterapkan dengan baik. Sehingga saat ada kesalahan dapat ditelusuri siapa yang bertanggung jawab atas kesalahan tersebut. Selain itu kinerja karyawan dapat terlihat dengan baik.

Daftar Pustaka

- Ali, N., & Zia-ur-Rehman, M. (2014). Impact of Job Design on Employee Performance, Mediating Role of Job Satisfaction: A Study of FMCG's Sector in Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 70-77.
- B. Werther, W., & Davis, J. K. (1993). *Human Resources and Personnel Management*. New Caledonia: Business Media Resources.
- Greece, T., & Greece, L. (2013). Aspect Of Job Design. *International Journal of Human Resource*, 85-94.
- Handoko, T. (2011). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Hariandja, M. T. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo.
- Heizer, J., & Render, B. (2015). *Manajemen Operasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lestari, D. (2016). Analisis Desain Pekerjaan pada PT Ciputra Graha Mitra di Samarinda. *Ilmu Administrasi Bisnis*, 211-221.
- Lestari, D. (2016). Analisis Desain Pekerjaan Pada PT. Ciputra Graha Mitra Di Samarinda. *Ilmu Administrasi Bisnis*, 2011-221.
- Maarif, M., & Tanjung, H. (2003). *Manajemen Operasi*. Jakarta: Grasindo.
- Nazir, M. (1988). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Purnaya, I. K. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Rokhayati, I. (2015). Menentukan Job Design untuk Mempersiapkan Jenjang Karir yang Cemerlang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 13-20.
- Ronny Kountur, D. P. (2009). *Metode Penelitian untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta: PPM.
- Sugiarto, E. (2015). *Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Suaka Media.
- W. Creswell, J. (2009). *Research Design Pendekatan Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Zareen, M., & Razzaq, K. (2013). Job Design and Employee Performance: the Moderating Role of Employee Psychological Perception. *European Journal of Business and Management*, 46-55.

Zareen, M., Razzaq, K., & G. Mujtaba, B. (2013). Job Design and Employee Performance: the Moderating Role of Employee Psychological Perception. *European Journal of Business and Management*, 46-55.