

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *job crafting* dengan perilaku produktif pada karyawan PT Ematey Magnifiko Kolonia. Hal tersebut dilihat dari koefisien korelasi ada hubungan positif antara *job crafting* dengan perilaku produktif pada karyawan di PT Ematey Magnifiko Kolonia. Artinya semakin tinggi *job crafting* maka semakin tinggi perilaku produktif. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah *job crafting* maka semakin rendah perilaku produktif pada karyawan PT Ematey Magnifiko Kolonia. Sedangkan dari hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT Ematey Magnifiko Kolonia memiliki *job crafting* yang cenderung positif. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel *job crafting* memiliki kontribusi 47.8% terhadap perilaku produktif dan sisanya 52.2% dipengaruhi faktor lain yaitu seperti faktor *job satisfaction*, kompensasi dan motivasi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan adalah:

1. Bagi Karyawan

Karyawan pada umumnya telah memiliki perilaku produktif dalam kategori tinggi dan sedang. Berdasarkan hal tersebut diharapkan karyawan yang menjadi bagian dalam penelitian ini yaitu karyawan di PT Ematey

Magnifiko Kolonia tetap mempertahankan dan meningkatkan perilaku produktif yang telah dimiliki. Beberapa cara yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan aspek-aspek *job crafting* yaitu meningkatkan sumber daya struktural dimana karyawan mengembangkan serta melakukan otonomi terhadap kemampuan dan lingkungan kerjanya, sehingga karyawan dapat mencapai pengembangan diri dengan maksimal. Yang kedua karyawan dapat meningkatkan sumber daya sosial, yaitu meningkatkan interaksi dengan rekan kerja baik meminta saran maupun memberi saran dan yang terpenting menjaga hubungan baik dengan seluruh rekan kerja. Yang ketiga meningkatkan kemampuan dalam hal yang menantang, yaitu meningkatkan tuntutan pekerjaan untuk menstimulasi karyawan agar mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, sekaligus menawarkan pengalaman dalam mengendalikan situasi sehingga karyawan terhindar dari kebosanan dalam suatu pekerjaannya. Keempat yaitu menurunkan tuntutan pekerjaan yang menghambat, yaitu ketika karyawan merasa tuntutan pekerjaannya dirasa terlampau berat, karyawan dapat menghindari proses pengambilan keputusan yang sulit, mereduksi potensi beban kerja yang berlebihan, ataupun mengurangi kontak atau relasi dengan rekan kerja yang sedang bermasalah. Ketika keempat aspek dapat dilakukan dengan baik oleh karyawan, *job crafting* dalam diri karyawan akan meningkat maka dapat tercipta perilaku produktif yang ada dalam diri karyawan dan itu berdampak positif bagi perusahaan

2. Bagi Perusahaan

Disarankan untuk dapat mempertahankan konsistensi *job crafting* pada setiap karyawan contohnya meningkatkan sumber daya struktural, meningkatkan sumber daya sosial, meningkatkan kemampuan dalam hal yang menantang, menurunkan tuntutan pekerjaan yang menghambat, sehingga perusahaan dapat meningkatkan perilaku produktif karyawannya yang sudah termasuk dalam kriteria baik. Kedua hal ini harus dijaga bahkan ditingkatkan agar perusahaan bisa terus maju, berkembang dan menjadi salah satu contoh perusahaan rintisan (*start up*) yang mampu bersaing secara nasional bahkan global.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,478. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *job crafting* memiliki kontribusi 47.8% terhadap perilaku produktif karyawan dan sisanya 52.2% dapat menjadi perhatian bagi peneliti selanjutnya untuk diteliti seperti faktor kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan. Peneliti kurang jeli dalam mencari referensi dan literature tentang *job crafting* dan perilaku produktif sehingga hanya menemukan sedikit dalam penelitian terdahulu yang berhubungan secara langsung. Sehingga peneliti selanjutnya diharapkan mampu menghasilkan penelitian yang relevan dengan kondisi saat itu.