

hubungan rekan kerja menunjukkan efektifitas komunikasi antara kedua belah pihak, serta mencerminkan seberapa baik kedua belah pihak saling berkoordinasi.

Selain itu, perilaku rekan kerja juga akan mempengaruhi hubungan antar rekan kerja. May, Gilson, dan Harter (2004) mengungkapkan bahwa hubungan antar rekan kerja meningkatkan makna psikologis di tempat kerja. Hubungan tersebut meningkatkan persahabatan dan rasa memiliki. Selain itu, apresiasi dari rekan kerja akan menciptakan kepedulian dan meningkatkan keselamatan kerja. Kondisi tersebutlah yang pada akhirnya mendorong munculnya kepuasan kerja.

Dalam penelitian ini ditemukan adanya perbedaan hasil pada penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu. Hal ini terjadi dikarenakan adanya beberapa keterbatasan dalam penelitian, yaitu mengenai variabel atau faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Adanya keterbatasan penelitian ini diharapkan untuk penelitian selanjutnya akan lebih baik lagi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, deskripsi, pengujian hasil penelitian, dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Ada hubungan positif antara *peer attachment* dengan kepuasan kerja pada Karyawan PT X. Kepuasan kerja dapat dirasakan ketika karyawan memiliki

peer attachment yang tinggi, karena dalam menjalin hubungan sesama rekan kerja, seseorang yang memiliki *peer attachment* yang tinggi akan merasa lebih nyaman dan aman dalam bekerja.

2. *Peer attachment* pada karyawan PT X berada pada kategori “sedang”.
3. Kepuasan kerja pada karyawan PT X berada pada kategori “sedang”.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas, ada beberapa saran yang dapat disampaikan yaitu:

1. Bagi Subjek Penelitian

Bagi subjek penelitian untuk menjalin hubungan yang baik, saling memberi dukungan dan bantuan kepada sesama rekan kerja. Karyawan harus selalu memperhatikan hubungan kerja antar pegawai di dalam perusahaan, dan kondisi di dalam ruangan setiap pegawai, dimana dengan melakukan ini bertujuan untuk dapat membuat nyaman para pegawai, sehingga kepuasan kerja karyawan dapat meningkat.

2. Bagi Perusahaan

- a. Disarankan agar perusahaan mengelola dengan baik siklus komunikasi dan hubungan antar karyawan agar membuat kondisi pekerjaan menjadi kondusif.
- b. Disarankan agar perusahaan memperhatikan hal-hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan untuk menjaga tingkat *turnover intention* agar tidak meningkat.

3. Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya dapat memperluas subyek penelitian yaitu dengan menambah jumlah responden di daerah lain dengan lebih memperhatikan pengambilan berdasarkan data demografi seperti usia subjek penelitian, lama bekerja, dan satuan fungsi agar diperoleh subjek penelitian yang lebih variatif dan dapat diteliti lebih lanjut.
- b. Peneliti memberi saran untuk peneliti lain untuk membuat petunjuk pengisian skala yang mudah dipahami dan sesuai dengan karakter subjek (usia) serta memastikan bahwa subjek sebelumnya belum pernah mengisi skala dengan variabel serupa.
- c. Sumbangan *peer attachment* terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT X sebesar 26,00%, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain sebesar 74,00% di luar penelitian. Peneliti selanjutnya diharapkan melakukan penelitian berkaitan dengan kepuasan kerja berdasarkan oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian seperti faktor motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan lain-lain. Penelitian berikutnya perlu mengkombinasikan faktor-faktor tersebut ke dalam sebuah model penelitian yang lebih kompleks.