

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian bahwa dari

1. Gambaran kebermanaknaan kerja pada karyawan di UMKM Babongko Mama Shomad selama ini merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermanaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan selain itu bekerja memberikan kesenangan dari dari mereka agar tidak ada sedih dan saling membantu satu sama lain sehingga semua masalah dapat dipecahkan Bersama dengan baik. Pekerjaan yang bermakna dirasakan memiliki tujuan yang jelas dan penting bagi individu, serta berkontribusi pada sesuatu yang lebih besar dari diri mereka sendiri. Kebermanaknaan kerja meningkatkan keterikatan karyawan dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.
2. Faktor-faktor yang mendorong munculnya kebermanaknaan kerja pada karyawan di UMKM Babongko Mama Shomad dilihat dari segi memandang pekerjaan mereka sebagai sarana untuk mencapai tujuan terutama dalam hal memberikan hasil dari pekerjaan serta mereka dapat membuat karyawan lebih baik dalam bekerja serta meraskan Faktor Internal (Individu) yaitu Motivasi Intrinsik Karyawan yang memiliki motivasi intrinsik tinggi cenderung lebih mudah menemukan makna dalam pekerjaan mereka. Kepribadian adanya optimisme dan

kepercayaan diri, dapat memengaruhi bagaimana mereka memandang dan mengalami pekerjaan. Keterampilan dan Kemampuan yang selama ini dirasakan dari kesesuaian antara keterampilan dan kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan dan kebermaknaan. Nilai-nilai Pribadi yaitu dari segi keyakinan dan nilai-nilai pribadi yang selaras dengan pekerjaan dapat membuat karyawan merasa lebih terhubung dan termotivasi. Faktor Eksternal (Lingkungan Kerja) Keseimbangan Kehidupan Kerja Kemampuan untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dapat mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Kualitas Hubungan dengan Rekan Kerja yaitu adanya Hubungan yang positif dan suportif dengan rekan kerja dapat menciptakan rasa memiliki dan kebersamaan, yang berkontribusi pada kebermaknaan. Pengakuan dan Penghargaan dari atasan pengakuan atas kontribusi karyawan, baik melalui penghargaan formal maupun informal, dapat meningkatkan motivasi dan rasa memiliki. Peluang Pengembangan Diri yaitu memiliki kesempatan untuk belajar dan berkembang dalam pekerjaan dapat membuat karyawan merasa lebih terlibat dan termotivasi. Kondisi Kerja yang dirasakan aman, nyaman, dan kondusif dapat meningkatkan kepuasan dan kebermaknaan kerja. Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan Keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan dapat memberikan rasa memiliki dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Tanggung Jawab dan Otonomi Memiliki

tanggung jawab yang jelas dan otonomi dalam menjalankan pekerjaan dapat memberikan rasa memiliki dan kontrol, yang pada akhirnya meningkatkan kebermaknaan.

B. Saran

Berdasarkan dari kesimpulan maka dapat disarankan bahwa

1. Bagi Babongko Mama Shomad Penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangsih terhadap industri yang bersangkutan untuk memahami lebih dalam tentang kebermaknaan kerja dengan cara memberikan pemahaman tentang kerja secara Bersama sama dan saling memahami masalah yang terjadi dalam pekerjaan.
2. Bagi karyawan dapat memberikan dampak positif agar lebih memahami bahwa pekerjaan bukan hanya mencari uang namun mencari ketenangan dalam bekerja agar lebih baik lagi dalam pekerjaan dan tidak merasa terbebani dengan pekerjaan dengan saling membantu satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian dalam ruang lingkup yang sama untuk mendapatkan pembahasan yang lebih mendalam lagi dengan cara menggali lebih dalam tentang kebermaknaan dalam bekerja pada sebuah perusahaan dan juga dari cara mengatasi masalah yang terjadi selama ini.