

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Kesimpulan merupakan langkah terakhir yang penulis lakukan dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Divisi Sekper & SDM PT. INTI (Persero) Bandung”, setelah membuat suatu kesimpulan selanjutnya penulis mencoba memberikan saran-saran, dengan harapan adanya perbaikan khususnya bagi objek penelitian dan pihak lain yang berkepentingan dengan penyusunan skripsi ini.

#### **A. Kesimpulan**

Pemasalahan pertama adalah karakteristik pekerjaan, dalam hal ini aspek yang dijadikan penelitian ini adalah aspek variasi keterampilan, identitas tugas, kepentingan tugas, otonomi, dan umpan balik. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa karakteristik pekerjaan yang dihadapi oleh karyawan pada Divisi Sekper & SDM PT INTI (Persero) Bandung diperoleh skor sebesar 78,80% setelah dikonsultasikan ke dalam daerah kontinum dengan perolehan skor sebesar 3152 yang terletak di antara 2933,34 – 4000 ternyata hasilnya terletak pada daerah tinggi. Hasil analisa tersebut mempunyai arti bahwa 78,80% responden mempunyai persepsi yang tinggi terhadap tingkat karakteristik pekerjaan. Sementara sekitar 21,20% responden mempunyai persepsi bahwa karakteristik pekerjaan yang dihadapi karyawan di Divisi Sekper & SDM PT. INTI (Persero) Bandung masih belum terpenuhi, sehingga perlu ditingkatkan lagi.

Permasalahan yang kedua adalah kepuasan kerja karyawan, dalam hal ini yang dijadikan fokus penelitian adalah upah, pekerjaan, promosi, pengawasan, rekan kerja dan kondisi kerja. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa kepuasan kerja karyawan pada Divisi Sekper & SDM PT. INTI (Persero) Bandung menurut persepsi karyawan diperoleh skor 79,15%, setelah dikonsultasikan kedalam daerah kriterium dengan perolehan skor sebesar 3166 yang terletak di antara 2933,34 – 4000 ternyata hasilnya terletak pada daerah kriterium tinggi. Hasil analisa tersebut mempunyai arti bahwa 79,15% kepuasan kerja karyawan sudah terpenuhi, sementara sisanya sekitar 20,85% tingkat kepuasan kerja karyawan kurang terpenuhi, sehingga perlu ditingkatkan lagi

Permasalahan ketiga adalah seberapa besar pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Divisi Sekper & SDM PT INTI (Persero) Bandung. Dari perhitungan uji linieritas regresi diperoleh persamaan regresi yaitu  $\hat{Y} = 28,083 + 0,46X$ , persamaan ini menyatakan bahwa setiap kenaikan satu unit pada karakteristik pekerjaan, maka akan terjadi peningkatan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,46. Sedangkan koefisien determinasi yang menunjukkan berapa besar kontribusi variabel karakteristik pekerjaan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan diperoleh sebesar 33,28% dengan demikian, selain karakteristik pekerjaan berarti banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebesar 66,72% yang tidak diteliti oleh penulis.

Setelah dilakukan pengujian signifikansi, ternyata diperoleh  $F_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  atau  $12,077 > 4,098$ , dengan demikian hipotesis yang berbunyi “karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan”, diterima.

## **B. Saran**

Atas dasar temuan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, maka saran-saran yang diajukan oleh penulis adalah sebagai berikut :

### **1. Saran Penerapan**

Untuk melengkapi hasil penelitian yang dilakukan, penulis mencoba untuk memberikan saran-saran yang didasarkan pada hasil penelitian agar PT. INTI (Persero) Bandung dapat lebih lancar dalam melaksanakan kegiatan perusahaannya. Saran-saran untuk permasalahan ini adalah:

- a) Antara pihak manajemen perusahaan dengan para karyawannya agar sering diadakan komunikasi informal sehingga terjalin rasa kekeluargaan.
- b) Setiap karyawan harus membiasakan diri mereka untuk dapat memberikan ide-ide atau gagasan mereka yang berhubungan dengan perusahaan, serta karyawan hendaknya dapat menentukan target kerja yang harus dicapai sehingga akan tercapai efektivitas dan efisiensi waktu.
- c) Karyawan harus diberikan informasi yang jelas baik yang berhubungan langsung dengan pekerjaan mereka maupun yang dapat mempengaruhi mereka dalam mengendalikan tugas yang diberikan kepada mereka

sehingga mereka dapat bertugas dengan baik sehingga tidak akan merugikan perusahaan.

- d) Pertemuan intern perusahaan harus lebih sering dilakukan, dan di dalam pertemuan tersebut setiap karyawan berkesempatan untuk menyampaikan keluhannya serta menyampaikan saran ataupun kritikan bagi kemajuan perusahaan.
- e) Karyawan harus diberikan pelatihan-pelatihan mengenai penggunaan peralatan kantor yang modern maupun peralatan kantor yang manual.
- f) Karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka perusahaan harus senantiasa memperhatikan faktor tersebut untuk dijadikan indikator peningkatan kapuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui penetapan kebijakan-kebijakan perusahaan yang dapat memotivasi karyawan untuk dapat bekerja lebih efektif dan efisien sehingga akan meningkatkan produktivitas bagi perusahaan.

## **2. Saran bagi pengembangan ilmu**

Dalam melaksanakan penelitian lebih lanjut, disarankan untuk menggunakan instrumen yang memuat sejumlah pertanyaan yang terbuka dan dilanjutkan dengan wawancara yang lebih mendalam. Selain itu untuk penelitian yang berkaitan dengan kepuasan kerja dapat dikaji dari berbagai faktor yang lebih luas.

· Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian lebih lanjut dari penelitian ini disarankan untuk menggunakan populasi sasaran lebih luas sehingga diperoleh temuan yang lebih representatif tentang kondisi empirik permasalahan sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan variabel karakteristik pekerjaan dan variabel kepuasan kerja karyawan.

