

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

E. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskripsi, analisis, dan interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja adalah suatu tingkatan perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan mengenai pekerjaannya yang mencakup 5 dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja.
2. *Self esteem* merupakan penilaian seseorang secara umum terhadap dirinya sendiri mengenai menyukai diri dan kompetensi diri yang meliputi dua dimensi yaitu *self liking* dan *self competence*.
3. *Locus of control* adalah suatu tingkat keyakinan bahwa seseorang mampu mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidupnya dan memiliki dua dimensi yaitu *internal locus of control* dan *external locus of control*.
4. Berdasarkan uji model yang telah dilakukan, diketahui bahwa *self esteem* dan *locus of control* secara serentak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Pos Indonesia Bekasi.
5. Berdasarkan uji parsial yang telah dilakukan, diketahui bahwa *self esteem* secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Pos Indonesia Bekasi.

6. Berdasarkan uji parsial yang telah dilakukan, diketahui bahwa *locus of control* secara signifikan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Pos Indonesia Bekasi.
7. Berdasarkan hasil perhitungan, diketahui kepuasan kerja karyawan pada PT Pos Indonesia Bekasi dapat dipengaruhi secara serentak oleh *self esteem* dan *locus of control* sebesar 77,7% dan sisanya 22,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

F. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan bahwa *self esteem* dan *locus of control* dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT Pos Indonesia Bekasi. Dengan demikian, implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah *self esteem* dan *locus of control* merupakan dua faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat *self esteem* dan semakin rendah tingkat *locus of control* yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.

Meskipun bukan hanya *self esteem* dan *locus of control* saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan PT Pos Indonesia karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Namun penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa *self esteem* dan *locus of control* merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

C. Saran

Berdasarkan pada implikasi penelitian diatas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain:

1. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, didapat bahwa dimensi pengawasan memiliki rata-rata hitung skor yang terendah diantara kelima dimensi kepuasan kerja. Oleh sebab itu PT Pos Indonesia Bekasi sebaiknya memperbaiki sistem pengawasan pada karyawan.
2. PT Pos Indonesia Bekasi sebaiknya memberikan kesempatan promosi kepada karyawannya secara adil agar kepuasan kerja karyawan dapat lebih meningkat.
3. Karyawan sebaiknya dapat memahami dirinya sendiri dan dapat meningkatkan *self esteem* yang dimilikinya, serta dapat lebih memahami bahwa setiap peristiwa yang terjadi didalam pekerjaan dan hidupnya adalah atas dasar usaha yang dilakukannya, bukan semata-mata karena kebetulan ataupun keberuntungan saja. Sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan pada akhirnya akan mencapai kepuasan kerja yang tinggi.