

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja pada Karyawan PT GUSNITA NANDA Jakarta Timur. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi sebesar 0,512. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik karakteristik pekerjaan maka semakin baik pula kepuasan kerja.

Karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja pada Karyawan PT GUSNITA NANDA Jakarta Timur sebesar 26,24 % dan sisanya 73,76 % dipengaruhi faktor lainnya.

Karakteristik Pekerjaan memiliki lima dimensi (ragam keahlian (*skill variety*) dimana pada dimensi ini mempunyai rata – rata 4.20, signifikan tugas (*task significance*) dimana pada dimensi ini mempunyai rata – rata 4.18, identitas tugas (*task identity*) dimana pada dimensi ini mempunyai rata – rata 4.11, otonomi (*autonomy*) dimana pada dimensi ini mempunyai rata – rata 4.13, umpan balik (*feed back*) dimana pada dimensi ini mempunyai rata – rata 4.18.

Kepuasan kerja memiliki lima dimensi Pekerjaan itu sendiri, dimana pada dimensi ini mempunyai rata – rata 3.95, Upah atau gaji dimana pada dimensi ini mempunyai rata – rata 3.91, Pengawasan dimana pada dimensi ini mempunyai rata – rata 3.80, Kesempatan promosi dimana pada dimensi ini

mempunyai rata – rata 3.89, Rekan kerja dimana pada dimensi ini mempunyai rata – rata 3.94. (lampiran)

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, bahwa terdapat hubungan yang positif antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja pada Karyawan PT GUSNITA NANDA Jakarta Timur. Hal ini membuktikan bahwa karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja pada Karyawan. Implikasi dari penelitian ini adalah karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja.

1. Karakteristik pekerjaan berhubungan dengan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki karakteristik pekerjaan yang baik, maka akan menumbulkan kepuasan kerja yang baik pula
2. Sesuai dengan hasil penelitian pada karakteristik pekerjaan (job characteristch), dimensi ragam keterampilan yang paling berpengaruh dengan karakteristik pekerjaan. Sedangkan dimensi yang paling rendah yaitu identitas tugas. Untuk lebih meningkatkan dimensi identitas tugas, sebaiknya perusahaan dapat mengarahkan karyawan agar mengerti akan identitas tugas yang mereka kerjakan agar tercapai kepuasan dalam bekerja.
3. Sesuai dengan hasil penelitian pada kepuasan kerja (job satisfaction), dimensi yang paling berpengaruh dengan kepuasan kerja. Adalah pekerjaan itu sendiri, Sedangkan dimensi yang paling rendah yaitu

pengawasan. Untuk lebih meningkatkan dimensi pengawasan, sebaiknya perusahaan atau pimpinan dapat memberikan pengawasan yang baik kepada karyawan agar karyawan merasa lebih di hargai dalam pekerjaannya sehingga mereka merasakan kepuasan dalam bekerja.

Dengan penelitian yang telah dilakukan, bahwa penelitian tentang hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja dapat dilakukan ditempat lain. Namun hasil dari penelitian yang akan dilakukan selanjutnya belum tentu sama dengan hasil penelitian saat ini

C. Saran

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

1. Perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan cara memberikan karakteristik pekerjaan yang mereka kuasai dan mereka senangi agar tercipta kepuasan kerja terhadap karyawan .
2. Perusahaan perlu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada karyawan dengan memberikan gaji yang sesuai dengan beban kerja yang mereka lakukan
3. Sebaiknya perusahaan atau pimpinan memberikan pengawasan yang baik agar karyawan dapat bekerja dengan semangat dan memberikan dampak yang positif untuk perusahaan.

4. Perusahaan memberikan kesempatan promosi kepada karyawan yang benar – benar berkualitas tanpa memandang rasa kekeluargaan terhadap karyawan yang hanya dekat dengan pimpinan.
5. Sebaiknya karyawan terus meningkatkan ragam keterampilan yang mereka punya agar karyawan mempunyai banyak keterampilan dalam bekerja guna untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut.
6. Bagi peneliti hendaknya terus menggali faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi terhadap karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja.