

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Tugu Pratama Indonesia dan pengolahan statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari Karakteristik Pekerjaan (6,485) > t_{tabel} (1,645) maka H_0 ditolak, kesimpulannya adalah karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari Iklim Organisasi (3,877) > t_{tabel} (1,645) maka H_0 ditolak, kesimpulannya adalah iklim organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Dapat diketahui F_{hitung} (42,113) > F_{tabel} (3,07), artinya H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi secara serentak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
4. Berdasarkan perhitungan dimensi yang tertinggi dari kepuasan kerja (variabel Y), dinyatakan bahwa dimensi pekerjaan itu sendiri memperoleh skor tertinggi sebesar 25,41% dari dimensi lainnya, dan dimensi promosi memperoleh skor terendah 24,63% dari dimensi lainnya.

5. Berdasarkan perhitungan dimensi yang tertinggi dari karakteristik pekerjaan (variabel X_1), dinyatakan bahwa dimensi keragaman keahlian memperoleh skor tertinggi sebesar 20,60% dari dimensi lainnya, dan dimensi otonomi memperoleh skor terendah sebesar 19,45% dari dimensi lainnya.
6. Berdasarkan perhitungan dimensi yang tertinggi dari iklim organisasi (variabel X_2), dinyatakan bahwa dimensi struktur memperoleh skor tertinggi sebesar 20,65% dari dimensi lainnya, dan dimensi dukungan memperoleh skor terendah sebesar 19,25%.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif antara karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh positif antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja, dan terdapat pengaruh positif antara karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh implikasi yang menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi dapat memicu kepuasan kerja karyawan. Karena dengan karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi yang tinggi, pada akhirnya kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi juga.

Berdasarkan perhitungan dimensi yang terendah dari karakteristik pekerjaan dinyatakan bahwa dimensi otonomi memperoleh skor terendah dari dimensi lainnya. Berdasarkan perhitungan dimensi yang terendah dari iklim

organisasi dinyatakan bahwa dimensi dukungan memperoleh skor terendah dari dimensi lainnya. Dan perhitungan dimensi yang terendah dari kepuasan kerja dinyatakan dimensi promosi memperoleh skor terendah dari dimensi lainnya.

Perusahaan harus memperhatikan promosi yang dilakukan untuk karyawan. Dengan perusahaan memperhatikan hal tersebut maka karyawan akan memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi dengan pekerjaannya yang mengakibatkan kepuasan kerja karyawan meningkat. Selain itu terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja, namun penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah disampaikan di atas, maka peneliti memberikan saran-saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat antara lain sebagai berikut:

1. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan lebih memperhatikan promosi yang terdapat perusahaan. Sistem promosi sebaiknya dilakukan secara terbuka agar seluruh karyawan dapat mengetahui secara jelas dan langsung. Dengan adanya promosi yang dilakukan secara terbuka dari perusahaan, maka karyawan akan merasa adil dalam memperoleh promosi dan merasa semangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

2. Berkaitan dengan karakteristik pekerjaan, perusahaan diharapkan mampu memberikan kebebasan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, artinya karyawan tersebut dapat merancang pekerjaannya sendiri dengan menggunakan kreativitasnya agar pekerjaan yang diembannya sesuai dengan kemampuannya. Namun hal tersebut harus tetap sesuai dengan tujuan perusahaan. Dengan begitu karyawan akan merasa diberi tanggungjawab penuh, memiliki rasa percaya diri dalam bekerja, dan kepuasan kerja yang tinggi.
3. Perusahaan hendaknya menciptakan iklim organisasi yang baik dan kondusif sehingga para karyawan akan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Iklim organisasi yang kondusif dapat tercipta dengan cara seperti dukungan yang diberikan antar kelompok kerja harus terjalin secara harmonis dan baik, agar karyawan tidak merasa terbebani akan pekerjaannya sendiri dan agar target dapat tercapai secara maksimal sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.