

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Berdasarkan temuan fakta dan analisis data yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara ambiguitas peran dengan kepuasan kerja karyawan PT. Telkomsel Atrium Mulia Jakarta Selatan. Semakin tinggi ambiguitas peran yang dialami oleh karyawan PT. Telkomsel makin rendah kepuasan kerja karyawan PT. Telkomsel Atrium Mulia Jakarta Selatan.
2. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yang pertama adalah mencari persamaan regresi. Dari analisis tersebut antara ambiguitas peran (variabel X) dengan kepuasan kerja karyawan (variabel Y) memiliki persamaan regresi yaitu $\hat{Y} = 118.67 - 0.296 X$.
3. Untuk uji koefisien korelasi dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dari Pearson dihasilkan koefisien korelasi sebesar -0.233 yang berarti terdapat hubungan negatif antara ambiguitas peran dengan kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi ambiguitas peran, maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan dan sebaliknya.
4. Sedangkan berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh ambiguitas peran sebagai salah satu faktor

yang mempengaruhi besarnya kepuasan kerja karyawan sebesar 5.43% yang artinya masih ada faktor-faktor lain sebesar 94.57% yang mempengaruhi besarnya kepuasan kerja karyawan.

B. Implikasi

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini membuktikan bahwa ternyata ambiguitas peran merupakan salah satu variabel yang dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan di PT. Telkomsel Atrium Mulia Jakarta Selatan. Mengingat ambiguitas peran memberikan dampak negatif dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka perusahaan perlu menjaga kepuasan kerja karyawan dalam pekerjaan mereka.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah bahwa untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan menjaga batasan-batasan pekerjaan karyawan agar tidak terjadi ambiguitas peran. Dari hasil pengolahan data terlihat bahwa hal penting yang sangat perlu dipertahankan agar tercipta kepuasan kerja karyawan adalah suatu pekerjaan dimana kejelasan peran dari setiap karyawan di PT. Telkomsel Atrium Mulia Jakarta Selatan melakukan pekerjaan yang sesuai dengan bidang dan keahliannya, agar menghasilkan produk yang berkualitas dan di percaya oleh konsumen.

Berdasarkan pengolahan data penelitian ini terlihat bahwa kebutuhan oleh rangsangan internal dan kebutuhan oleh rangsangan eksternal merupakan faktor dominan dalam membuat sebuah kepuasan kerja karyawan.

C. Saran

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

1. PT. Telkomsel Atrium Mulia Jakarta Selatan sebaiknya memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.
2. PT. Telkomsel Atrium Mulia Jakarta Selatan sebaiknya memperhatikan pekerjaan karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.
3. PT. Telkomsel Atrium Mulia Jakarta Selatan sebaiknya memperhatikan hak karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.
4. Pemantauan kondisi karyawan perlu dilakukan guna melihat tingkat ambiguitas peran yang dialami oleh karyawan.
5. PT. Telkomsel Atrium Mulia Jakarta Selatan sebaiknya memperhatikan pekerjaan yang dilimpahkan kepada karyawan agar tidak terjadi ambiguitas peran sehingga menurunkan kepuasan kerja karyawan.
6. PT. Telkomsel Atrium Mulia Jakarta Selatan sebaiknya memenuhi kebutuhan karyawannya dalam hal fasilitas dalam pekerjaan agar karyawan selalu merasa puas dan memberikan tugas-tugas kepada karyawan sesuai bidang dan keahliannya agar tidak mengalami ambiguitas peran.