

## BAB V

### SIMPULAN, IMPLIKASI, KETERBATASAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Tujuan penelitian ini untuk menguji apakah *big five personality* (*extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism/emotional stability* dan *openness to experience*) memengaruhi kepuasan kerja para karyawan operasional PT Adetex. Hasil pengujian berdasarkan analisis regresi majemuk secara simultan menyatakan hanya *agreeableness* dan *openness to experience* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan operasional PT Adetex. Selanjutnya, berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linier sederhana menyatakan bahwa *big five personality* – *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, dan *openness to experience* memengaruhi kepuasan kerja karyawan operasional PT Adetex secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan operasional PT Adetex. Hasil studi ini mengkonfirmasi studi yang telah dilakukan oleh penelitian (Brief *et al.*, 1995, Cropanzano, James, & Konovsky, 1993; Furnham & Zacherl, 1986; Tokar & Subich, 1997).

Berikut beberapa simpulan berdasarkan hasil penelitian ini. *Pertama*, Hasil pengujian analisis regresi linier sederhana adalah *Hipotesis 1* ( $\beta_2 = 0,304; p < 0,05$ ), *Hipotesis 2* ( $\beta_2 = 0,440; p < 0,05$ ), *Hipotesis 3* ( $\beta_2 = 0,392; p < 0,05$ ) dan *Hipotesis 5* ( $\beta_2 = 0,387; p < 0,05$ ) didukung (Tabel 4.13). Hal ini sejalan dengan berbagai penelitian yang mengatakan *big five personality* memiliki pengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja (Brief *et al.*, 1995; Coetzer & Rothmann, 2003; Cropanzano, *et al.*, 1993; Furnham & Zacherl, 1986; Judge *et al.*, 2002; Tokar & Subich, 1997). Penelitian ini

mengindikasikan bahwa karyawan operasional PT Adetex yang dapat bersosialisasi, semangat, terorganisir, dapat menahan stress atau memiliki emosi yang stabil, mudah bersepakat serta terbuka terhadap berbagai hal-hal baru berdasarkan Soto dan John (2009) membuat karyawan operasional lebih menyenangi pekerjaannya, antusias dan menikmati pekerjaan yang sekarang, serta puas secara menyeluruh dengan setiap pekerjaannya (Babin & Boles, 1998). Namun, hasil pada penelitian ini *Hipotesis 4* ( $\beta_2 = -0,387; p < 0,05$ ) *tidak didukung*. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Robbins dan Judge (2008).

*Kedua*, hasil pengujian analisis regresi majemuk dapat disimpulkan bahwa *Hipotesis 2 agreeableness* ( $\beta_2 = 0,268; p < 0,05$ ), dan *Hipotesis 5* ( $\beta_2 = 0,307; p < 0,05$ ) *didukung* (Tabel 4.12). Penelitian ini mengindikasikan bahwa karyawan operasional yang memiliki sifat yang ramah, dapat bersepakat, dapat mengatasi stress atau emosi stabil serta terbuka berbagai gagasan baru/hal-hal baru berdasarkan Soto dan John (2009) lebih membuat para karyawan menyenangi pekerjaan saat ini, antusias dan menikmati serta tidak bosan dengan pekerjaan yang diemban (Babin & Boles, 1998). Namun, hasil pada penelitian ini *Hipotesis 1* ( $\beta_2 = -0,123; p < 0,05$ ), *Hipotesis 3* ( $\beta_2 = -0,034; p < 0,05$ ) *tidak didukung* dan *Hipotesis 4* ( $\beta_2 = -0,309; p < 0,05$ ) (Tabel 4.12). Temuan studi ini tidak sejalan dengan pernyataan menurut (Robertson *et al.*, 2000; Tokar & Subich, 1997; Heller, Judge & Mount, 2002; Barrick & Mount, 1991; Robbins & Judge (2008).

*Ketiga*, berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.5 di atas, hampir semua dimensi *big five personality* (*extraversion, agreeableness, conscientiousness, openness to experience*) memiliki korelasi positif yang signifikan terhadap

kepuasan kerja pada tingkat  $p = 0,01$ . Namun, *neuroticism/emotional stability* memiliki korelasi negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada tingkat  $p = 0,01$ . Nilai korelasi secara berturut-turut dimensi *big five personality* – *extraversion* ( $r = 0,257$ ;  $p = 0,01$ ), *agreeableness* ( $r = 0,386$ ;  $p = 0,01$ ), *conscientiousness* ( $r = 0,345$ ;  $p = 0,01$ ) *neuroticism/emotional stability* ( $r = -0,360$ ;  $p = 0,01$ ) dan *openness to experience* ( $r = 0,314$ ;  $p = 0,01$ ). Hampir semua dimensi *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism/emotional stability*, *openness to experience* memiliki korelasi yang lemah terhadap kepuasan kerja (Nugroho dalam Dortea (2011). Didukung oleh penelitian sebelumnya oleh (Herzberg dalam Furnham *et al.*, 2008) yang mengatakan bahwa dimensi *big five personality* secara keseluruhan memiliki korelasi dengan kepuasan kerja, namun relatif lemah. Artinya, karyawan operasional PT Adetex yang memiliki sifat bersosialisai, ramah, toleran, bekerja secara efisien, memiliki emosi yang stabil dan terbuka terhadap hal-hal baru dapat menyebabkan kepuasan kerja (Barrick & Mount, 1991; Coetzer & Rothmann, 2003); Furnham *et al.*, 2008; Judge *et al.*, 2002).

*Keempat*, tingkat kepuasan kerja pada karyawan operasional PT Adetex ( $M = 3,51$ ;  $SD = 0,568$ ) relatif tinggi (Tabel 4.5). Artinya, karyawan operasional PT Adetex sangat menyukai pekerjaannya yang sekarang, tidak pernah bosan pada pekerjaannya, antusias pada pekerjaannya dan sangat puas menerima pekerjaan yang diemban sekarang (Babin & Boles, 1998). *Kelima*, berdasarkan Tabel 4.5 maka secara berturut-turut *mean* dimensi *big five personality* yaitu *extraversion* ( $M = 3,3113$ ;  $SD = 0,48737$ ). Hasil ini menunjukkan para karyawan operasional PT Adetex memiliki tingkat *extraversion* yang relatif moderat. Artinya, para karyawan operasional

menunjukkan moderat dalam hal bersosialisasi, cenderung suka berkelompok, ramah, banyak bicara serta memiliki kepribadian yang tegas (Robbins & Judge, 2008: 131; Hogan, 1986). Untuk dimensi *emotional stability/neuroticism* ( $M = 2,790$ ;  $SD = 0,5266$ ) menunjukkan para karyawan operasional PT Adetex juga memiliki tingkat *emotional stability/neuroticism* relatif moderat. Artinya, para karyawan operasional memiliki emosi yang tergolong sedang, masih dapat mengalami tertekan, merasa tidak aman, sedang dalam berubah-ubah sikap (*moody*) (Robbins & Judge, 2008: 132).

Berdasarkan hasil Tabel 4.5, dimensi *agreeableness* ( $M = 3,9360$ ;  $SD = 0,50141$ ) menunjukkan tingkat para karyawan operasional relatif tinggi. Artinya, karyawan operasional adalah karyawan yang sangat berkemampuan tinggi untuk bersifat kooperatif, hangat, percaya, toleran, sopan, fleksibel, ramah hampir kepada semua orang (Barrick & Mount, 1991; Robbins & Judge, 2008: 132). Sementara itu, untuk dimensi *conscientiousness* ( $M = 3,493$ ;  $SD = 0,50016$ ) memiliki tingkat *conscientiousness* yang relatif tinggi juga. Artinya, para karyawan operasional adalah karyawan yang relatif bertanggung jawab, terorganisir, gigih dalam setiap tugas yang diemban, melakukan berbagai hal secara efisien (Robbins & Judge, 2008: 131). Dimensi terakhir *openness to experience* ( $M = 3,5260$ ;  $SD = 0,45103$ ) menunjukkan tingkat yang relatif tinggi (Sugiyono dalam Respository usu.ac.id, 2011). Artinya, karyawan operasional PT Adetex adalah karyawan yang relatif tinggi untuk kekreatifan dan ingin tahu hal-hal yang baru, menyukai seni, artistik, memiliki imajinasi yang aktif, suka bermain-main dengan berbagai gagasan, kritis dan berdaya cipta (Robbins & Judge, 2008: 131).

*Keenam*, *standard deviation* secara berturut-turut dimensi *big five personality* adalah *extraversion* ( $M = 3,3113$ ;  $SD = 0,48737$ ), ( $M = 3,9360$ ;  $SD = 0,50141$ ), *conscientiousness* ( $M = 3,493$ ;  $SD = 0,50016$ ), *emotional stability/neuroticism* ( $M = 2,790$ ;  $SD = 0,5266$ ) serta *openness to experience* ( $M = 3,5260$ ;  $SD = 0,45103$ ) dan kepuasan kerja ( $M = 3,5260$ ;  $SD = 0,45103$ ) menunjukkan secara keseluruhan standar deviasinya relatif kecil atau penyimpangan yang terjadi relatif kecil.

## 5.2 Keterbatasan dan Saran Bagi Penelitian Mendatang

Beberapa keterbatasan penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut. *Pertama*, penelitian ini hanya mengambil sampel pada karyawan tingkat operasional saja pada bagian (*processing, weaving, dan printing*) pada PT Adetex dan sampel hanya pada satu perusahaan saja. *Kedua*, Pada pengujian reliabilitas dimensi *big five personality*, yaitu *extraversion* ( $\alpha = 0,571$ ) dianggap reliabel karena mendekati 0,6. Padahal *Cronbach's alpha* kurang dari 0,6 dikatakan buruk dan tidak digunakan pada pengujian selanjutnya (Sekaran, 2006: 182). *Ketiga*, penelitian ini hanya menggunakan kuesioner yang diisi oleh responden dalam teknik pengambilan sampel. *Keempat*, jumlah total responden tidak sesuai dengan ketentuan perhitungan pengambilan sampel.

Dengan demikian, untuk penelitian mendatang beberapa hal disarankan. *Pertama*, mencoba melakukan *empirical comparison* mengenai *big five personality* antara karyawan operasional dengan karyawan manajerial untuk mengetahui tingkat perbedaannya serta dilakukan di beberapa perusahaan. *Kedua*, karena satu dimensi tidak reliabel, akan lebih baik apabila

menggunakan responden yang lebih besar agar hasil penelitiannya dapat digeneralisasi atau menggunakan butir-butir kuesioner lainnya, seperti NEO PI-R (Costa & McCrae, 1992) memiliki 240 butir pertanyaan, TPQue (*Traits Personality Questionnaire*) (Tsaousis, 1999) memiliki item 180 butir pertanyaan serta melakukan pengujian ulang terhadap kuesioner studi ini. Pengujian reliabel harus memenuhi kriteria reliabel yang baik, yaitu kurang dari 0,6 dikatakan buruk, antara 0,6 sampai 0,7 dapat diterima, dan diatas 0,8 dikatakan baik (Sekaran, 2006: 182). *Ketiga*, diharapkan dalam mengambil data sampel tidak hanya kuesioner tetapi dilakukan juga wawancara, observasi secara langsung pada subjek penelitian. *Keempat*, diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan dari setiap konsekuensi *big five personality* atau kepuasan kerja. Misalnya, pengaruh *big five personality* terhadap keterlibatan kerja (Bozionelos, 2004), pengaruh *big five personality* terhadap kinerja kerja (Coetzer & Rothmann, 2003), pengaruh *big five personality* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) (Purba & Seniati, 2004) serta pengaruh *big five personality* terhadap prestasi kerja karyawan (Barrick *et al.*, 2001). *Kelima*, diharapkan untuk penelitian selanjutnya mengusahakan jumlah sampel sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.

### **5.3 Implikasi Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka beberapa saran dapat peneliti berikan pada pihak manajemen PT Adetex. *Pertama*, untuk meningkatkan *big five personality* (*extraversion*) berdasarkan Soto dan John (2009) pihak manajemen

sebaiknya menciptakan lingkungan yang membuat para karyawan dapat mengeluarkan pendapat, bersosialisasi dengan karyawan operasional lainnya ataupun tingkat manajerial, memastikan para karyawan operasional dapat berpartisipasi terhadap keputusan yang diambil, serta dapat memicu antusiasme pada pekerjaannya. *Kedua*, untuk meningkatkan *agreeableness* berdasarkan Barrick dan Mount (1991) serta Soto dan John (2009) pihak manajemen sebaiknya menciptakan lingkungan yang membuat karyawan operasional dapat berkooperatif dengan atasan ataupun dengan rekan kerja, membuat lingkungan yang menjunjung tinggi *attitude* kerja serta fleksibel terhadap pekerjaan yang diemban. *Ketiga*, untuk meningkatkan *conscientiousness* berdasarkan Soto dan John (2009) pihak manajemen sebaiknya membuat karyawan lebih sadar terhadap pekerjaannya, memastikan para karyawan operasional dapat mengerjakan tugas secara teliti, terorganisir dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diemban, meningkatkan efisiensi pekerjaan dan mematuhi setiap peraturan dalam pencapaian tujuan. *Keempat*, untuk *neuroticism/emotional stability* lebih positif berdasarkan Soto dan John (2009) pihak manajemen sebaiknya menciptakan lingkungan yang nyaman, tidak menimbulkan stress atau tertekan, santai, memastikan para karyawan operasional memiliki emosi yang lebih stabil apabila ada masalah dalam pekerjaan maupun rekan kerja, selain itu memastikan para karyawan tetap tenang dalam menghadapi berbagai situasi yang menegangkan. *Kelima*, untuk meningkatkan *openness to experience* berdasarkan Soto dan John (2009) pihak manajemen sebaiknya memastikan para karyawan operasional mengungkapkan ide secara berbeda sesuai dengan gaya berpikir mereka, lebih kreatif, berdaya cipta, memberikan kesempatan karyawan operasional mengenal hal-hal baru

atau terbuka terhadap berbagai gagasan baru sesuai pemikiran para karyawan masing-masing.

*Keenam*, untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawan operasional memastikan para karyawan operasional PT Adetex sangat menyukai pekerjaannya yang sekarang, tidak pernah bosan pada pekerjaannya, antusias pada pekerjaannya dan sangat puas menerima pekerjaan yang diemban sekarang (Babin & Boles, 1998).