

BAB V

Simpulan, Implikasi, Keterbatasan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini merupakan pengembangan dan penelitian-penelitian serupa sebelumnya yang dilakukan oleh Chiu and Chen (2005), Irawati (2004), Nelwan (2008) dan Gallup, Klein and Jiang (2008). Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Universitas Kristen Maranatha mengenai Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja. Maka dapat diambil kesimpulan karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang positif dengan kepuasan kerja sebesar 50,1% dan pengaruhnya signifikan sehingga hipotesisnya terjawab.

5.2 Implikasi Manajerial

- Karakteristik pekerjaan secara teori mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, jadi manajemen sebaiknya memperhatikan karakteristik pekerjaan masing-masing karyawan baik sebelum maupun sesudah melamar pekerjaan. Perusahaan sebaiknya memberikan sebuah media untuk karyawan agar mereka mengetahui kemampuan dan *skill* mereka secara tepat dan pasti sehingga mereka ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan keahlian pekerjaan mereka. Maksud dari media tersebut

adalah pada saat karyawan tersebut melamar ke suatu perusahaan dan melakukan wawancara, sebaiknya perusahaan melakukan teknik wawancara yang dapat mengetahui karakteristik pekerjaan yang diinginkan dari si pelamar kerja, sehingga si pelamar kerja nantinya dapat ditempatkan sesuai dengan karakteristik yang diinginkan dan pada saat menjalankan pekerjaannya, karyawan dapat bekerja dengan baik dan mendapatkan kepuasan kerja yang diinginkan dari pekerjaan tersebut.

- Hal lain seperti rapat evaluasi, pertemuan tiap bagian yang dilakukan tiap akhir semester atau tiap akhir tahun juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja terutama dalam memperjelas karakteristik pekerjaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

- Sebanyak 40% responden merasa keberatan untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Hal ini dapat dilihat dari tingkat pengembalian kuesioner sebesar 60% dari total 100 kuesioner yang telah disebarkan.
- Penelitian ini hanya dilakukan pada tenaga administratif di Universitas Kristen Maranatha tetapi tidak dilakukan pada tenaga kerja yang lain seperti tenaga kerja kerumahtanggaan, dosen, maupun yang lain sehingga tidak dapat diambil kesimpulan untuk keseluruhan satu universitas.

5.4 Saran

Saran untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut :

- Sebaiknya penelitian dilakukan pada semua lapisan tenaga kerja universitas, walaupun hasilnya akan lebih kompleks namun kita dapat melihat secara keseluruhan hasilnya dari lapisan tenaga kerja bawah sampai pimpinan.
- Penelitian selanjutnya mungkin bisa menambahkan variabel lain seperti *Organizational Citizenship Behavior, Organization Commitment*.
- Bisa juga melakukan penelitian serupa tetapi penelitian dilakukan pada beberapa universitas negeri atau universitas swasta yang lainnya.