

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh komunikasi para pejabat struktural-dosen terhadap kepuasan kerja para dosen FE UKM Bandung. Metoda dan prosedur analisis data yang digunakan telah diuji dengan bantuan program aplikasi *SPSS 13.0 for Windows*.

Berikut ini adalah simpulan dari hasil analisis data:

1. Seluruh butir pernyataan (23 butir) telah memenuhi syarat dalam pengujian *outliers* (lihat Tabel 4.3) dan pengujian validitas (lihat Tabel 4.4), sehingga semua data dapat diikutsertakan dalam proses analisis selanjutnya.
2. Hasil pengujian reliabilitas (lihat Tabel 4.5) menunjukkan bahwa terdapat 2 butir pernyataan yang dieliminasi, sehingga hanya terdapat 21 dari 23 butir yang dapat diikutsertakan dalam proses analisis selanjutnya. Nilai *Cronbach's alpha* untuk komunikasi para pejabat struktural-dosen FE UKM Bandung adalah **0,972** dan nilai *Cronbach's alpha* untuk kepuasan kerja para dosen FE UKM Bandung (setelah 2 butir dieliminasi) adalah **0,930**.
3. Komunikasi para pejabat struktural-dosen FE UKM Bandung berada pada tingkat *moderate* yaitu dengan *mean=3,0979* (lihat Tabel 4.6), sedangkan kepuasan kerja para dosen FE UKM Bandung berada pada tingkat baik yaitu dengan *mean=4,4300* (lihat Tabel 4.6).

4. Korelasi antara komunikasi para pejabat struktural-dosen dan kepuasan kerja para dosen signifikan pada tingkat **0,042** tetapi memiliki hubungan yang lemah (koefisien korelasi Pearson $r=0,247$ – lihat Tabel 4.6).
5. Hasil Uji ANOVA (*Analysis of Variance*) atau *F test* menunjukkan nilai $F=3,216$ dengan tingkat signifikansi **0,083** (lihat Tabel 4.7), maka dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini “*good fit*”.
6. Hasil pengujian menunjukkan hipotesis didukung pada tingkat signifikansi **0,083** atau $p > 0,1$, namun tidak signifikan pada $p < 0,05$ (lihat Tabel 4.8). Artinya, komunikasi para pejabat struktural-dosen mempengaruhi kepuasan kerja para dosen secara positif.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Setiap penelitian memiliki keterbatasan, sama halnya dengan penelitian ini.

Berikut ini adalah beberapa keterbatasan penelitian:

1. Subjek dalam penelitian ini hanya dosen FE UKM Bandung dan objek penelitian hanya satu perguruan tinggi saja, sehingga tidak dapat dilakukan generalisasi pada semua universitas yang ada di seluruh Indonesia.
2. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini masih berada di bawah standar yang telah ditetapkan oleh Slovin dalam Widayat dan Amirullah (2002:60) yaitu 69. Sementara itu, penelitian ini hanya menggunakan 50 sampel.
3. Uji validitas menggunakan *item to total correlation* yaitu dengan korelasi Pearson. Menurut Kerlinger (2002:749), uji validitas sebaiknya menggunakan faktor analisis.

5.3 Saran-saran

5.3.1 Saran bagi penelitian mendatang

Berdasarkan hasil penelitian, berikut adalah beberapa saran yang diharapkan berguna bagi penelitian mendatang:

1. Sebaiknya subjek penelitian tidak hanya satu fakultas/universitas saja, tetapi dari fakultas lain yang ada di UKM Bandung dan/atau para dosen dari berbagai perguruan tinggi, sehingga generalisasi dapat dilakukan. Bahkan lebih menarik lagi jika populasi menggunakan subjek penelitian yang lebih beragam dari berbagai jenis profesi.
2. Jumlah sampel harus menjadi perhatian para peneliti mendatang, karena jumlah sampel pada penelitian ini masih berada di bawah standar.
3. Menurut Kerlinger (2002:749), uji validitas sebaiknya menggunakan faktor analisis.
4. Memasukkan prediktor lain selain komunikasi para pejabat struktural-dosen, misalnya *turnover*, komitmen organisasional dan kepuasan gaji (Sunjoyo & Kuslina, 2004).

5.3.2 Saran bagi FE UKM Bandung

Berdasarkan hasil penelitian, berikut adalah beberapa saran yang diharapkan berguna bagi FE UKM Bandung:

1. Fakultas Ekonomi UKM Bandung perlu membangun divisi *employee relations* (*ER*) yang merupakan bagian dari pengembangan sumber daya insani, sebagai langkah preventif sebelum terjadi kebuntuan komunikasi para pejabat

struktural-dosen, dan sekaligus menjaga harmonisasi antar dua pihak tersebut (Darandano & Soelaeman, 2004).

2. Fakultas Ekonomi UKM Bandung perlu memberikan perhatian lebih pada faktor-faktor pemelihara, khususnya hubungan para pejabat struktural-dosen. Pembangunan iklim kerja yang kondusif menjadi tanggung jawab FE UKM Bandung agar komunikasi para pejabat struktural-dosen dapat terjalin dengan baik. Hal itu akan berdampak pada termotivasinya masing-masing individual (para pejabat struktural-dosen) untuk memenuhi faktor-faktor motivator untuk mencapai kepuasan kerja (Herzberg *et al.* dalam Saal & Knight, 1995:281).
3. Membangun komunikasi dua arah (para pejabat struktural-dosen) dapat berlangsung melalui acara nonformal, seperti *gathering* atau rekreasi bersama setiap satu semester.