

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Dalam bab V ini dijelaskan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian dan analisis serta saran yang diberikan atas penelitian pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan di Auto2000 Pasteur Bandung.

#### **5.1. Kesimpulan**

1. Dari analisis statistika identitas responden dengan status pekerjaan tidak tetap sebanyak 53 orang (35.3%), dan responden dengan status pekerjaan tetap sebanyak 97 orang (64.7%). Profil responden berdasarkan jenis kelamin, responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 125 orang (83,3%), dan responden dengan jenis kelamin wanita sebanyak 25 orang (16,7%).
2. Berdasarkan hasil uji validitas dan realibilitas yang dilakukan oleh peneliti maka terdapat kesimpulan bahwa dari total 16 indikator yang diuji oleh peneliti, indikator-indikator yang dapat dikatakan valid adalah KK1, KK3, KK 4, KK5, KT1, KT 2, OK1,OK2, OK3, KEPK1, KEPK2, KEPK3, TO1, dan TO2. Untuk uji realibilitas seluruh variable dinyatakan reliabel karena seluruh alpha baik dari setiap variabel diatas 0,60.
3. Berdasarkan hasil penelitian, maka hasil dari penelitian tersebut adalah :
  - Dapat disimpulkan bahwa 10% variasi perubahan Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh Keterlibatan Kerja, sedangkan 90% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

- Dapat disimpulkan bahwa 86% variasi perubahan Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh Ketergantungan Tugas, sedangkan 14% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.
- Dapat disimpulkan bahwa 58% variasi perubahan Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh Otonomi Kerja, sedangkan 42% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

## 5.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti memberikan Implikasi Manajerial kepada perusahaan sebagai berikut :

- Pihak manajer dapat melakukan desain kerja untuk meningkatkan masing-masing aspek dalam karakteristik pekerjaan, misalnya dengan melakukan rotasi pekerjaan, perluasan pekerjaan atau pengayaan pekerjaan yang disesuaikan dengan masing-masing posisi pekerjaan.
- Ketika karyawan diberikan otonomi kerja, sebaiknya mereka juga diberi kepercayaan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan cara yang mereka inginkan sehingga menimbulkan perasaan bahwa mereka dihargai dan diberi kepercayaan. Selain itu diharapkan bahwa perusahaan lebih memperhatikan keterlibatan kerja karyawan dalam sebuah perusahaan agar karyawan merasa dilibatkan dan diperlukan dalam sebuah perusahaan, sehingga akan menciptakan kepuasan kerja mereka dan menekan angka *turn over*. Selain itu diharapkan kedepannya perusahaan dapat memperhatikan mengenai ketergantungan tugas karyawan.

### 5.3. Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian, peneliti memiliki beberapa Keterbatasan Penelitian. Penelitian memiliki keterbatasan pada waktu penyebaran kuesioner dan responden yang merupakan pegawai, sehingga keragaman jawaban dari responden cukup kurang dikarenakan waktu pengisian dilakukan disela-sela mereka bekerja. Selain itu juga dalam penelitian ini tata bahasa kuesioner yang digunakan oleh peneliti cukup rumit, sehingga mengharuskan peneliti untuk mengubah atau mengganti kalimat agar lebih mudah dimengerti.

### 5.4. Saran

Berdasarkan keterbatasan diatas maka dapat diberikan saran, sebagai berikut :

1. Disarankan untuk penelitian selanjutnya peneliti menambahkan lagi teori-teori yang lebih dalam mengenai variabel yang dibahas beserta dengan dimensinya.
2. Disarankan juga penelitian selanjutnya untuk menyebar kuesioner kepada responden menggunakan *Google Form*, karena jika menggunakan kertas akan membuat peneliti cukup kesulitan ketika memindahkan data ke *excel*.
3. Dan juga disarankan untuk penelitian selanjutnya jumlah responden untuk penelitian diperbanyak jumlah respondennya, jika dalam sebuah perusahaan jumlah karyawan yang ada tidak sesuai dengan jumlah responden yang dibutuhkan dapat mengambil atau meneliti di dua perusahaan yang sama.