

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan proses pengolahan data dan pembahasan terhadap data yang telah diperoleh, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara keseluruhan, kesesuaian antara tipe kepribadian dengan tipe lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 6,5% terhadap kepuasan kerja.
2. Kepuasan kerja menurun seiring dengan lama kerja, di mana *supervisor* yang bekerja selama kurang dari 15 tahun cenderung merasa puas, sementara *supervisor* yang bekerja lebih dari 15 tahun cenderung merasa tidak puas.
3. Penghayatan terhadap dampak signifikan dari pekerjaan yang dilakukan oleh *supervisor* terhadap orang lain memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja, di mana *supervisor* yang merasakan *task significance* cenderung merasakan kepuasan kerja.
4. Faktor-faktor lain yang kurang memiliki hubungan dengan kepuasan kerja adalah usia, pendidikan, jenis kelamin, *skill variety*, *task identity*, *autonomy*, *job feedback*, *locus of control*, *role ambiguity*, *intra-role conflict*, *extra-role conflict*, *work-family conflict*, dan *negative affectivity*.

## 5.2 Saran

### 5.2.1 Saran Teoritis

- Saran yang dapat diberikan adalah meneliti lebih lanjut mengenai hubungan atau pengaruh dari faktor-faktor usia, lama bekerja, *task significance* dan *negative affectivity* terhadap kepuasan kerja. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas terhadap kepuasan kerja.
- Selain itu, untuk penelitian selanjutnya dapat diteliti pengaruh dari kesesuaian antara tipe kepribadian dengan tipe lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada tipe-tipe pekerjaan yang membutuhkan keahlian dan kepribadian yang spesifik, seperti arsitek, detektif, ilmuwan, psikolog, desainer, atau seniman.
- Dapat juga diteliti pengaruh dari kesesuaian antara tipe kepribadian dengan tipe lingkungan kerja terhadap *performance* kerja, *absenteeism*, ataupun perilaku kontra-produktif dari karyawan.

### 5.2.2 Saran Praktis

Saran yang dapat diajukan bagi pihak PT. 'X' adalah lebih memperhatikan usia dan lama bekerja karyawan dalam menentukan pemberian promosi jabatan. Selain itu PT. 'X' juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan cara menekankan pentingnya kinerja yang baik dalam bekerja terhadap para karyawannya, dan juga dampak positif yang ditimbulkan kepada perusahaan, rekan kerja, maupun diri sendiri apabila karyawan tersebut melakukan

pekerjaannya dengan baik. Perusahaan juga dapat memperlihatkan kepeduliannya terhadap kepentingan karyawan melalui organisasi serikat buruh agar karyawan merasa bahwa kepentingannya tidak diabaikan oleh pihak perusahaan.