

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian untuk mengetahui hubungan variabel bebas deskripsi pekerjaan dan motivasi kerja terhadap variabel terikat kepuasan kerja dengan analisis korelasi dan berdasarkan hasil perhitungan dan penjelasan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan hal-hal sebagai berikut:

Hasil korelasi antara deskripsi pekerjaan dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan berturut-turut adalah 0,591 dan 0,320 . Besarnya masing-masing koefisien korelasi tersebut, bila dibandingkan dengan r-tabel (0,305) kedua variabel tersebut lebih besar. Sehingga dinyatakan kedua variabel deskripsi pekerjaan dan motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kepuasan kerja karyawan.

Variabel deskripsi pekerjaan memiliki korelasi yang paling dominan (0,591) dibandingkan variabel motivasi kerja (0,320). Ini berarti kepuasan kerja lebih banyak dipengaruhi oleh struktur organisasi. Lebih rendahnya nilai koefisien korelasi motivasi kerja dapat dijelaskan dengan melihat hasil analisis rentang kriteria sebagai berikut: (1) Aspek kecakapan/keahlian pribadi yang mendorong kepercayaan diri karyawan; (2) Aktivitas-aktivitas atau kegiatan-kegiatan yang mendorong inisiatif dalam melakukan pekerjaan; (3) Mendorong karyawan untuk bekerja secara kelompok sehingga meningkatkan aktifitas sosial pekerjaannya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka disarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Hal-hal yang sudah baik yaitu hubungan antara kepuasan kerja dengan deskripsi pekerjaan semakin ditingkatkan, misalnya dengan mengevaluasi jabatan struktural maupun fungsional sesuai kebutuhan tanpa menunggu waktu *job appraisal* yang 1 (satu) tahun sekali. Bersamaan dengan hal tersebut dievaluasi lebih baik lagi mengenai deskripsi pekerjaan yaitu pengaturan wewenang dan tugas yang lebih jelas sehingga menghindari tumpang tindih wewenang dan tugas antar bagian.
2. Hal-hal yang masih memerlukan perbaikan adalah masalah; (1) Aspek kecakapan/keahlian pribadi yang mendorong kepercayaan diri karyawan; (2) Aktivitas-aktivitas atau kegiatan-kegiatan yang mendorong inisiatif dalam melakukan pekerjaan; (3) Mendorong karyawan untuk bekerja secara kelompok sehingga meningkatkan aktifitas sosial pekerjaannya.
3. Agar dilakukan penelitian lanjutan mengenai kepuasan kerja ini dihubungkan dengan deskripsi pekerjaan dan motivasi kerja atau dengan variabel lain yang mempunyai spektrum lebih luas misalnya kinerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi.