

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan dalam penelitian ini, maka terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 10,487 + 0,430X_1 + 0,362X_2$$

Yang artinya diuraikan sebagai berikut :

- a. Konstanta (a) sebesar 10,487 dapat diartikan bahwa nilai kepuasan kerja akan tetap bernilai sebesar 10,487 pada saat kepribadian dan lingkungan kerja non fisik bernilai nol pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sumatera 1 Medan.
- b. Koefisien regresi kepribadian terhadap kepuasan kerja diketahui berdasarkan persamaan regresi adalah sebesar 0,430 artinya jika kepribadian meningkat satu satuan maka kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sumatera 1 Medan akan meningkat sebesar 0,430 satuan.
- c. Koefisien regresi lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja diketahui berdasarkan persamaan regresi adalah sebesar 0,362 artinya jika lingkungan kerja non fisik meningkat satu satuan maka kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sumatera 1 Medan akan meningkat sebesar 0,362 satuan.

2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (Uji F) bahwa kepribadian dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sumatera 1 Medan. Dilihat dari hasil nilai F_{hitung} sebesar 12,391 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 3,19 dan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) bahwa kepribadian dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja diketahui dari nilai t_{hitung} kepribadian sebesar 4,130 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,676 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Dan nilai t_{hitung} lingkungan kerja non fisik (X_2) sebesar 2,300 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,676 dengan nilai signifikan sebesar 0,026 lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05.
4. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R_2) diperoleh nilai R_2 sebesar 0,336 (33,6%) yang berarti bahwa kepribadian dan lingkungan kerja non fisik mampu menjelaskan kepuasan kerja sebesar 33,6 pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sumatera 1 Medan sedangkan sisanya sebesar 66,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini .

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, maka peneliti mengemukakan beberapa saran sebagai masukan kepada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sumatera 1 Medan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sumatera 1 Medan. Hal ini sudah baik tetapi masih perlu untuk lebih diperhatikan lagi untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Adapun indikator lingkungan kerja non fisik yang harus diperhatikan lagi adalah indikator perlakuan yaitu sikap saling menghargai antar bawahan maupun atasan dengan bawahan karena dilihat dari hasil angket bahwa masih ada karyawan yang memberikan jawaban tidak setuju terhadap pernyataan indikator perlakuan tersebut.
2. Kepribadian mempunyai pengaruh yang positif dalam pembentukan kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sumatera 1 Medan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian karyawan tersebut. Walaupun demikian, untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sumatera 1 Medan harus lebih memperhatikan lagi kepribadian tiap karyawan dalam menyesuaikan kepribadian calon karyawan dalam seleksi agar karyawan memperoleh kepuasan pada pekerjaannya kelak.

3. PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jaringan Sumatera 1 Medan juga harus lebih memperhatikan faktor-faktor lain selain kepribadian dan lingkungan kerja non fisik untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan misalnya faktor finansial seperti gaji, pemberian tunjangan, pemberian fasilitas dan promosi serta faktor fisik seperti keadaan ruangan, perlengkapan fasilitas kerja dan faktor-faktor lain yang berhubungan dengan faktor-faktor kepuasan kerja yang lain.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar dapat menambah dan memperdalam ruang lingkup penelitian selanjutnya mengenai kepribadian dan lingkungan kerja non fisik dalam mempengaruhi kepuasan kerja.