

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Dari pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut ini.

1. Persamaan regresi berganda dari analisis data adalah :

$$Y = 59,709 - 0,446X_1 - 0,490X_2 - 0,494X_3 + e$$

2. Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi 0,489 atau 48,9%, artinya, variasi tingkat kepuasan kerja pegawai ditentukan oleh *role stressor* yang meliputi *role conflict*, *role ambiguity*, dan *role overload* sebesar 48,9%.

3. Hasil uji hipotesis diperoleh kesimpulan :

- a. Variabel *role conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, ditunjukkan oleh nilai  $-t_{hitung} -3,058 < -t_{tabel} -1,6759$ .
- b. Variabel *role ambiguity* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, ditunjukkan oleh nilai  $-t_{hitung} -2,408 < -t_{tabel} -1,6759$ .
- c. Variabel *role overload* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, ditunjukkan oleh nilai  $-t_{hitung} -2,714 < -t_{tabel} -1,6759$ .
- d. Variabel *role stressor* yang dominan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai PT KAI (Persero) Daop VII Madiun adalah *role conflict*, ditunjukkan oleh nilai koefisien beta (*Standardized Coefficients*) terbesar -0,333 dan nilai  $-t_{hitung}$  terbesar -3,058.
- e. Variabel *role stressor* yang meliputi *role conflict*, *role ambiguity*, dan *role overload* secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap

kepuasan kerja pegawai PT KAI (Persero) Daop VII Madiun, ditunjukkan oleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $15,640 \geq F_{tabel}$  sebesar 2,79.

## B. Saran

1. Penelitian ini menghasilkan bahwa faktor *role conflict* merupakan variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja secara negatif signifikan dan diantara *role stressor* yang lain *role conflict* lebih dominan berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai, maka sebaiknya PT KAI (Persero) Daop VII Madiun khususnya kepada pimpinan supaya memperhatikan pegawai ketika pegawai mendapatkan konflik peran yang dialami sehingga tingkat kepuasan kerja tidak menurun dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan tidak mengalami tekanan-tekanan yang mengakibatkan stres kerja.
2. Penelitian ini menghasilkan bahwa faktor *role ambiguity* merupakan variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja secara negatif signifikan, maka saran bagi PT KAI (Persero) Daop VII Madiun khususnya para pemimpin perusahaan lebih memperhatikan pegawai yang mengalami ketidakjelasan peran atau ambiguitas, dengan cara memberikan *job description* yang jelas, memberikan informasi tentang pekerjaan yang jelas, dan menyediakan sarana yang memadai untuk mengembangkan keahliannya.
3. Penelitian ini menghasilkan bahwa faktor *role overload* merupakan variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja secara negatif signifikan, saran bagi pimpinan PT KAI (Persero) Daop VII Madiun agar

menghindari pemberian peran yang berlebihan kepada pegawai dan menghindari pemberian pekerjaan yang bukan *job description* pegawai dalam waktu yang bersamaan dengan pelaksanaan tugas pegawai tersebut secara terus menerus, karena akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai.

4. Penelitian ini menghasilkan bahwa faktor *role stressor* yang meliputi *role conflict*, *role ambiguity*, dan *role overload* merupakan variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja secara positif signifikan, saran bagi pimpinan PT KAI (Persero) Daop VII Madiun agar lebih memperhatikan *role stressor* yang dialami oleh pegawai karena semakin banyak pekerjaan dan tanggungjawab yang diterima, maka pegawai merasa tertantang dalam melaksanakan pekerjaan sehingga pegawai merasakan diikutsertakan dalam pekerjaan besar dan merasakan kepuasan kerja yang tinggi.
5. Bagi penelitian kedepan, agar penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan dengan menambah jumlah responden yaitu seluruh pegawai tetap yang ada di PT KAI (Persero) di pulau Jawa maupun di luar Jawa, dan disarankan untuk menambah variabel independen, misalnya kelelahan emosional (Churiyah, 2011), dan motivasi (Prabu, 2005) untuk lebih mendapatkan pemahaman atas faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, L. 2009. Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor Jurnal Akuntansi. *Jurnal Akuntansi* , Vol.1, No.1 : 40-69.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi V*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Churiyah, M. 2011. Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis, TH.16, No.2* , 145-154.
- Djarwanto. 1996. *Statistik Induktif*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Dwita, S. 2008. Pengaruh Konflik Peran Dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kepuasan Kerja Auditor. *Jurnal Economic* , Vol. 8, No. 1 : 21-27.
- Flippo, E. B. 1996. *Manajemen Personalia. Jilid 1. Edisi Keenam*. Jakarta: Erlangga.
- Fraser. 1983. *Stres dan Kepuasan Kerja*. Jakarta: PT Sapdodadi.
- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. 1988. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Jogiyanto. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis : Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. Yogyakarta: BPFE.
- Junaidi. 2010, April 21. *statistik*. Dipetik Agustus 13, 2013, dari Junaidichiniago: <http://Juanidichaniago.wordpress.com>
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi 10*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Luthans, F. 1998. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mas'ud, F. 2004. *Survei Diagnosis Konsep dan Aplikasi* . Semarang: Universitas Diponegoro.
- Nimran, U. 1999. *Perilaku Organisasi*. Surabaya: Citra Media.
- Nugroho, B. A. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET.

- Prabu, A. 2005. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim. *Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.3, No.6* , 1-25.
- Robbins, S. A., & Judge, T. A. 2008. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior) Jilid 2, Edisi 12*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, S. P. 1996. *Perilaku Organisasi (Konsep, Kontroversi, Aplikasi), Jilid 2*. Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer.
- Siagian, P. S. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 3*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Srimulyani, V. A. 2010. Pengaruh Role Stressor Dan Perceived Organizational Support Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Widya Warta* , No.2, Tahun XXXIV : 149-160.
- Sugiyono. 2003. *Statistik Untuk Penelitian. Cetakan Pertama*. Bandung: CV Alfabeta.
- Wahyuni. 2003. Pengaruh Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VII Madiun. *Skripsi Ekonomi Manajemen* , 1-75.
- Wibisono, D. 2000. *Riset Bisnis*. Yogyakarta: BPFE .
- Winardi. 2007. *Manajemen Konflik (Konflik Perubahan Dan Pengembangan)*. Bandung: CV. Mandar Maju.