

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Bab ini menyajikan simpulan hasil serta saran bagi praktisi dan pengembangan penelitian selanjutnya.

##### 1. Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi dari hasil analisis data adalah sebagai berikut  $Y = 1,264 + 0,339X_1 + 0,337X_2$ . Dari persamaan tersebut berarti jika variabel karakteristik individu ( $X_1$ ), karakteristik organisasi ( $X_2$ ) adalah sebesar (0), maka besarnya kepuasan kerja ( $Y$ ) adalah sebesar 1,264 satuan.

##### 2. Koefisien Determinasi ( $R_2$ )

Hasil koefisien determinasi sebesar 0,159 dapat dikatakan bahwa 15,9% perubahan kepuasan kerja ( $Y$ ) disebabkan oleh faktor karakteristik individu ( $X_1$ ), karakteristik organisasi ( $X_2$ ) dan sisanya 84,1% ( $100\% - 15,9\%$ ) disebabkan oleh variabel lainnya.

##### 3. Hasil Uji t

- 1) Dari hasil analisis diketahui nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,355 > t_{tabel} 2,02439$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, yang berarti karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

- 2) Dari analisis diketahui nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,355 < t_{tabel}$  sebesar  $2,02439$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, yang artinya karakteristik organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

## **B. Saran**

1. Hasil penelitian karakteristik individu berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja pegawai, oleh karena itu PT PLN Area Madiun harus mempertahankan *recruitment* pegawai berdasarkan karakteristik individu berupa sikap, minat, nilai, pendidikan, dan usia yang mendukung penyelesaian tugas dengan efektif dan efisien. Program pemberdayaan terhadap pegawai lama, tetap harus dilakukan untuk menciptakan karakteristik individu pegawai yang mampu memenuhi tuntutan kerja sehingga menciptakan kepuasan kerja pegawai.
2. Hasil penelitian menunjukkan karakteristik organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. PT PLN Area Madiun harus mempertahankan dan terus mengembangkan karakteristik organisasi yang memberikan kesempatan pengembangan karir bagi semua pegawai, serta adanya keadilan dalam pembagian insentif yang sesuai beban pegawai, karena dengan adanya kesempatan pengembangan karir dan pembagian insentif yang sesuai beban akan memberikan motivasi pegawai sehingga kepuasan pegawai tercapai.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan menambah indikator pengukuran variabel seperti komitmen organisasi dan motivasi kerja agar lebih mengungkapkan kepuasan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, J. C., and D. W. Gerbing., 1988. “Structural Equation Modeling in Practice: A Review and Recommended Two-Step Approach”. *Psychological Bulletin*, 103, 411–423
- Arep. I. dan H. Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Universitas Trisakti.
- As,ad, M. 2008. *Psikologi Industri*. Seri Ilmu Sumberdaya Manusia, Edisi empat, Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Cheney, P. H. 1984. “Effects of Individual Characteristics, Orgaizational Factor and Characteristics on Computer Progamer Productivity and Job Satisfaction”. *Information and Management*. Vol 7. 2009-214-217.
- Desseler, G. 2004. *Human Resource Management*. Edisi kesembilan. Jakarta: PT INDRKS.
- Ghozali, I. 2002. *Aplikasi Multivariate Dalam Progam SPSS*. Edisi Kedua. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Multivariate Dalam Progam SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., J. M. Ivancevich, dan J. H. Donnelly., 1996. *Organisasi*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gitosudarmo, I., dan S. I. Nyoman. 1997. *Prilaku Keorganisasian*. Edisi pertama. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Gustisyah. 2000. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi. *Skripsi*, Universitas Diponegoro Semarang (tidak dipublikasikan).
- Handoko, T. N. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Hasibuan, M. S. P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriantoro, N., dan S. Bambang,. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi pertama. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

- Jogiyanto. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Mas'ud, F. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mathis, R. L., dan John H. J., 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Mierdath, T. 2007. "Kuisisioner". <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/21960/1/Appendix.pdf>. Diakses 14 Februari 2014.
- Nugroho. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*. Semarang: ANDI Yogyakarta.
- Subyantoro. A. 2007. "*Metode dan Tehnik Penelitian Sosial*", Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Subyantoro. A. 2008. *Strategi Pengembangan Koperasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Cetakan Pertama. UPN Press.
- Purnawati, D. 2004. Analisis Kepuasan Kerja dan Hubungannya dengan Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus di PT. Rolika Permata Satia). *Skripsi* Fakultas Pertanian, Institut Pertanian Bogor (tidak dipublikasikan).
- Ribhan., 2009. "Hubungan Karakteristik Individu dengan Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi (Studi kasus pada PT Chandra Superstore Tanjung Karang Bandar Lampung)". *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol.4, No. 2.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Yogyakarta: Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono. 2013. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Frezer, T. M. 1992. *Stres dan Kepuasan kerja*. Seri Seri Manajemen No. 114. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.