

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan roti di kota Mataram mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini dapat dilihat dari hasil thitung untuk variabel kepemimpinan sebesar 3,003 lebih besar dibandingkan dengan ttabel yaitu sebesar 1.674.
2. Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada perusahaan -perusahaan roti di kota Mataram Provinsi Nusa Tenggara Barat. Variabel karakteristik pekerjaan memperoleh thitung sebesar 2,874 lebih besar dibandingkan dengan ttabel yaitu sebesar 1.674
3. Secara simultan variabel kepemimpinan, kompensasi dan karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada perusahaan -perusahaan roti di kota Mataram Provinsi Nusa Tenggara Barat.
4. Variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja pegawai perusahaan-perusahaan roti di kota Mataram Provinsi Nusa Tenggara Barat adalah variabel karakteristik pekerjaan (X3).

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Organisasi diharapkan mampu memberikan kepemimpinan yang sesuai dengan apa yang menjadi harapan pegawai perusahaan -perusahaan roti di kota Mataram Provinsi Nusa Tenggara Barat. Dengan terpenuhinya apa yang menjadi harapan pegawai maka kepuasan yang dirasakan oleh

pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja kecuali kompensasi pada karyawan perusahaan-perusahaan roti di kota Mataram Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Nilai thitung untuk variabel kepemimpinan sebesar 3.003 lebih besar dibandingkan dengan ttabel yaitu sebesar 1.674 dan nilai thitung untuk variabel karakteristik pekerjaan adalah sebesar 2.874 lebih besar dibandingkan ttabel sebesar 1.674.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (Ha) yang diajukan diterima dan H0 ditolak. Ini berarti bahwa kepemimpinan dan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja, kecuali kompensasi..

4.4.2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu kepemimpinan (X1) kompensasi (X2) dan karakteristik pekerjaan (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan (Y)

Tabel 4.36. Hasil Analisis Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.651	3	550	9.934	.000 ^b
	Residual	2.770	50	0,055		
	Total	4.421	53			

Sumber : lampiran 7

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 9.934 jauh lebih besar dibandingkan dengan Ftabel yaitu 3,180 dengan tingkat signifikansi 0.000 jauh lebih kecil dari 5% atau 0,05. Oleh karena Fhitung lebih besar dari Ftabel maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak artinya terdapat

poin, cukup setuju 29 dan kurang setuju 15, serta sangat tidak setuju tidak ada. Sedangkan untuk item-item pertanyaan lain dapat dilihat dari table 4,8 diatas yang beragam, tapi kalau di lihat secara keseluruhan rata-rata 2,90, ini berarti responden beranggapan karakteristik pekerjaan ,cukup bervariasi .

4.4 Distribusi Jawaban responden Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 54 responden, maka diperoleh jawaban responden yang meliputi kepuasan kerja para karyawan perusahaan roti di kota Mataram, hasilnya dapat dilihat dalam tabel berikut inidiketahui bahwa tanggapan para karyawan perusahaan-perusahaan roti di kota Mataram tentang kepuasan kerja, responden yang memberikan jawaban dengan kriteria sangat setuju tidak ada, diikuti dengan responden untuk item pertanyaan 1 yang menjawab dengan kriteria setuju sebesar 6 poin, cukup setuju 26 dan untuk kategori kurang puas nilainya adalah 22 poin . Sedangkan untuk secara keseluruhan rata-rata tanggapan pimpinaan masing-masing sekolahr terkait kepuasan responden 2,90 atau tergolong cukup puas .

4.5. Uji Validitas dan Realibilitas, Uji Validitas

Uji Validitas menunjukkan seberapa baik instrument yang digunakan untuk mengukur suatu konsep tertentu..Uji validitas dilakukan terhadap masing-masing pertanyaan /indicator yang membentuk variabel tertentu ,

Uji Validitas Kepemimpinan, kompensasi, karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja hasilnya valid semua karena r kritis $> 0,3$ Uji Reliabilitas juga semua realibel karena α crobach $> 0,6$

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah penelitian sampel. Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Penentuan Responden

Populasi yang ada Perusahaan-perusahaan Roti Se Kota Mataramdi berjumlah 118 orang. . Oleh karena jumlah populasi sudah diketahui, maka untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti adalah dengan menggunakan rumus Slovin (Umar, 1998) yaitu ,sampel 54:

Teknik dan Alat Pengumpulan Data Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :Teknik angket, merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan kuisner.b Teknik dokumentasi,

Jenis dan Sumber Data <primer dan sekunder. **Identifikasi Variabel**

Variabel bebas (independen) dalam penelitian ini adalah :

a.Keperimpinan,b.Kompensasi c.Karakteristik pekerjaan

Variabel terikat (dependen) dalam penelitian ini adalah : Kepuasan ker

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Untuk menganalisis data yang telah diperoleh dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Pengujian Asumsi Klasik

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3. Pentingnya tugas: sejauh mana pekerjaan itu mempunyai dampak yang cukup besar pada kehidupan atau pekerjaan orang lain
4. Otonomi: sejauh mana pekerjaan itu memberikan kebebasan, ketidaktergantungan, dan keleluasaan yang cukup besar ke individu dalam menjadwalkan pekerjaan itu dan dalam menentukan prosedur yang digunakan menyelesaikan kerja itu
5. Umpan balik: sejauh mana pelaksanaan kegiatan pekerjaan yang dituntut oleh pekerjaan itu menghasilkan perolehan atas informasi yang langsung dan jelas oleh individu mengenai keefektifan kinerjanya

Semakin lengkap dari keseluruhan karakteristik pekerjaan tersebut, maka karyawan akan semakin memiliki motivasi kerja, kinerja dan kepuasan kerja yang tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa suatu pekerjaan akan dapat memberikan kepuasan kepada karyawan apabila mengandung kelima karakteristik pekerjaan tersebut.

2.4 Kepuasan Kerja

2.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (1988), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

2.4.2. Faktor- Fktor yang memepengaruhi Kepuasan

Malayu S.P Hasibuan (2002), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain :

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang sesuai dengan keahlian

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau sebuah kelompok untuk mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan tertentu(Robbin dan Judge 2008 ; 46), pemimpin dalam menjalankan tugas dengan baik akan memberikan bantuan untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun indicator dari gaya kepemimpinan situasional menurut Harsey - Blanchard

1.Perilaku tugas

Adalah suatu perilaku pemimpin yang mengatur dan merumuskan peraturan-peraturan untuk bawahan, menerangkan apa yang harus dikerjakan oleh masing-masing bawahan dan bagaimana cara-cara untuk menyelesaikan tugas tersebut.

2.Perilaku hubungan

Yaitu suatu perilaku seorang pemimpin yang ingin memelihara hubungan pribadi dengan anggotana sebagai bawahan dengan cara membuka jalur komunikasi dan memberikan kebebasan bawahan untuk menggunakan potensinya

2.2.Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya tujuan manusia bekerja adalah untuk memperoleh uang dalam rangka memenuhi kebutuhannya. Seseorang akan merasa berharga apabila pekerjaan yang dilakukannya mendapat pengakuan dari organisasi di mana individu bekerja. Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam memberikan pengakuan adalah melalui kompensasi. Menurut Handoko (1988), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Menurut Hackman dan Oldham dalam Stephen P. Robbins (2006), dalam model karakteristik pekerjaan (*job characteristics models/JCM*) terdapat lima dimensi pekerjaan inti yang meliputi :

- 1) Keanekaragaman keterampilan: sejauh mana pekerjaan itu menuntut keragaman kegiatan yang berbeda, sehingga pekerja dapat menggunakan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda.
- 2) Identitas tugas: sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat dikenali.
- 3) Pentingnya tugas: sejauh mana pekerjaan itu mempunyai dampak yang cukup besar pada kehidupan dan pekerjaan orang lain.
- 4) Otonomi: sejauh mana pekerjaan itu memberikan kebebasan, ketidaktergantungan dan keleluasaan yang cukup besar ke individu dalam menjadwalkan pekerjaan itu dan dalam menentukan prosedur yang digunakan menyelesaikan kerja itu.
- 5) Umpan balik: sejauh mana pelaksanaan kegiatan yang dituntut oleh pekerjaan itu menghasilkan perolehan atas informasi yang langsung dan jelas oleh individu mengenai keefektifan kinerjanya.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 1988). Pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual. Masing-masing pegawai mempunyai kepuasan yang berbeda-beda. Hal ini disebabkan karena masing-masing individu mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, demikian juga sebaliknya. Indikator kepuasan kerja antara lain kedisiplinan, *turnover*, dan moral kerja. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai maka akan berdampak pula terhadap meningkatnya kedisiplinan, tingginya moral kerja dan berkurangnya *turnover*.