

BAB VI

KESIMPULAN, DISKUSI, DAN SARAN

VI. A. Kesimpulan

Berdasarkan analisa data dan interpretasi yang telah dilakukan sebelumnya untuk menjawab permasalahan penelitian ini, maka kesimpulan yang didapatkan antara lain:

1. Subyek penelitian secara keseluruhan memiliki skor *Work Locus of Control* yang cenderung rendah, artinya *Work Locus of Control* subyek cenderung internal.
2. Subyek penelitian secara keseluruhan merasa cenderung agak puas terhadap pekerjaannya, karena secara keseluruhan subyek memiliki skor kepuasan kerja yang cenderung tinggi.
3. Hubungan *Work Locus of Control* dengan kepuasan kerja pada subyek penelitian ditemukan bahwa ada korelasi yang signifikan antara skor *Work Locus of Control* dengan skor kepuasan kerja, dimana semakin internal *Work Locus of Control* subyek, semakin puas subyek tersebut terhadap pekerjaannya. Demikian juga sebaliknya, semakin eksternal *Work Locus of Control* subyek, semakin tidak puas subyek tersebut terhadap pekerjaannya.

VI. B. Diskusi

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa karyawan pabrik memiliki *Work Locus of Control* yang cenderung internal dan kepuasan kerjanya cenderung tinggi, lebih rincinya karyawan pabrik cenderung agak puas terhadap pekerjaannya. Jika dilihat lebih terperinci mengenai kepuasan kerja karyawan pabrik pada setiap facet, maka ditemukan bahwa karyawan pabrik merasakan kepuasan kerja yang cenderung tinggi pada tujuh facet, yakni pada facet gaji, supervisi, *contingent rewards*, kondisi perusahaan, rekan sejawat, tipe pekerjaan, dan komunikasi. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa kepuasan tertinggi karyawan pabrik adalah pada facet tipe pekerjaan. Hal ini disebabkan karyawan pabrik menyukai pekerjaan yang dilakukannya. Sedangkan peringkat selanjutnya adalah facet rekan sejawat, supervisi (atasan), komunikasi, *contingent*

reward, kondisi perusahaan, dan gaji. Hal ini berarti karyawan pabrik menyukai dan sudah merasa puas terhadap keenam facet pekerjaan tersebut. Kepuasan yang dirasakan subyek terhadap keenam facet dari pekerjaan tersebut memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja subyek secara keseluruhan.

Disisi lain, karyawan pabrik masih merasakan kepuasan kerja yang cenderung rendah pada dua facet, yaitu pada facet kesempatan promosi dan facet *fringe benefits*. Secara lebih terperinci terlihat bahwa kepuasan terendah karyawan pabrik adalah pada facet *fringe benefits*. Dalam pertanyaan lepas pada kuesioner, beberapa karyawan pabrik mengungkapkan ketidakpuasannya terhadap tunjangan uang makan, uang transportasi, serta uang jabatan. Tunjangan-tunjangan tersebut masih dirasakan kurang sesuai dengan kebutuhan mereka. Selain itu, mengenai kurang puasnya karyawan pabrik pada kesempatan promosi juga diungkapkan beberapa karyawan pabrik dalam kuesioner, mereka menyatakan bahwa kesempatan promosi (kenaikan jabatan) di pabrik tersebut masih kurang terbuka atau jangka waktunya lama. Oleh karena itu, karyawan pabrik masih merasa kurang puas terhadap kedua facet pekerjaan tersebut.

Selain itu, ditemukan pula adanya korelasi yang signifikan antara skor *Work Locus of Control* dengan skor kepuasan kerja, dimana semakin internal *Work Locus of Control*, semakin puas karyawan pabrik tersebut terhadap pekerjaannya, dan sebaliknya, semakin eksternal *Work Locus of Control*, semakin tidak puas karyawan pabrik tersebut terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan adanya korelasi signifikan antara *Work Locus of Control* dengan kepuasan kerja, dimana individu dengan *Work Locus of Control* internal akan lebih puas dengan pekerjaannya, sedangkan individu dengan *Work Locus of Control* eksternal kurang puas dan kurang terlibat dalam pekerjaannya (King, Murray, & Atkinson, 1982, dalam Schultz & Schultz, 1990; O'Brien, 1983; Spector, 1982, dalam Spector, 1997; Spector, 2000; Robbins, 2001; Kreitner & Kinicki, 2004). Hal ini juga menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan hasil penelitian di Indonesia dengan penelitian yang dilakukan di luar negeri sebelumnya mengenai korelasi antara *Work Locus of Control* dengan kepuasan kerja.

Bila dilihat lebih lanjut, skor *Work Locus of Control* berkorelasi secara signifikan dengan delapan dari sembilan facet kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sesuai dengan teori mengenai kepuasan kerja. Teori tersebut menjelaskan bahwa kepuasan kerja ditentukan oleh dua faktor, yakni faktor lingkungan pekerjaan yang dilihat dari facet-facet kepuasan kerja dan faktor pribadi yang dilihat dari kepribadian tenaga kerja, khususnya *Work Locus of Control* (Greenberg & Baron, 1995; Shultz, 1998; Robbins, 2001; Spector, 2000), dalam domain pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian ini, faktor lingkungan pekerjaan yang berkorelasi dengan faktor kepribadian tenaga kerja, yakni *Work Locus of Control* khususnya dalam domain pekerjaan, dan berkontribusi pada kepuasan kerja karyawan secara menyeluruh antara lain faktor gaji, kesempatan promosi, supervisi (atasan), *fringe benefit*, *contingent reward*, rekan sejawat, tipe pekerjaan, dan komunikasi. Disisi lain, terdapat satu facet kepuasan kerja yang tidak berkorelasi dengan *Work Locus of Control* yaitu facet kondisi perusahaan.

Disamping itu, terdapat pula keterbatasan dari penelitian ini, yakni dalam tahap pengambilan data peneliti menggunakan *self-report questionnaire* yaitu kuesioner yang diisi sendiri oleh subyek. Penggunaan kuesioner yang langsung diisi sendiri oleh subyek memungkinkan subyek untuk memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan sebenarnya, antara lain subyek mungkin menjawab pernyataan dengan jawaban yang terbaik menurut lingkungan sosialnya (*social desirability* atau *faking good*). Kemungkinan tersebut dapat mempengaruhi hasil penelitian. Selain itu, peneliti hanya mengambil data pada karyawan pabrik yang bekerja pada satu pabrik saja. Hal tersebut dikarenakan keterbatasan waktu serta keterbatasan koneksi yang dimiliki peneliti sehingga hasil penelitian ini kurang dapat digeneralisasikan pada keseluruhan populasi. Oleh karena itu, peneliti mengakui bahwa penelitian ini memang tidak luput dari kekurangan.

VI. C. Saran

a. Saran Praktis:

Berkenaan dengan hasil penelitian yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti mengajukan beberapa saran praktis, yaitu:

1. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan *locus of Control* sebagai variabel kepribadian yang juga penting untuk diketahui implikasinya terhadap pekerjaan karyawan sehingga dapat dijadikan acuan dalam meningkatkan performa dan kepuasan kerja karyawan serta pengembangan sumber daya manusia dan organisasi kerja.
2. Perusahaan sebaiknya memperbaiki aspek-aspek yang membuat karyawannya merasa tidak puas dengan memperhatikan juga kemauan serta kebutuhan karyawan, seperti pada aspek *fringe benefit* dan kesempatan promosi.
3. Perusahaan dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan aspek-aspek yang membuat karyawan merasa puas sehingga karyawan bisa tetap merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya, khususnya pada aspek tipe pekerjaan serta aspek yang berkaitan dengan hubungan interpersonal, seperti pada aspek rekan sejawat, supervisi, komunikasi, *contingent reward*, dan kondisi perusahaan.

b. Saran Metodologis:

Berkenaan dengan kesimpulan serta diskusi diatas, maka peneliti mengajukan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya, sebagai berikut:

1. Memperbanyak jumlah sampel dan memperluas cakupan sampel, baik dalam tahap uji coba alat ukur maupun dalam tahap pengambilan data, agar keakuratan dan kehandalan alat ukur dapat teruji dengan baik.
2. Penelitian mengenai *Work Locus of Control* dengan kepuasan kerja selanjutnya, sebaiknya juga menggunakan pengukuran terhadap motivasi dan unjuk kerja (performa) subyek, karena implikasi hubungan *Work Locus of Control* dengan kepuasan kerja terlihat pada motivasi dan unjuk kerja karyawan, sehingga korelasi *Work Locus of Control* dengan kepuasan kerja akan semakin jelas terlihat.

3. Penelitian selanjutnya juga sebaiknya menggunakan subyek penelitian dengan profesi yang berbeda atau dengan jenjang karir yang berbeda, agar dapat diketahui bagaimana gambaran *Work Locus of Control* mereka, gambaran kepuasan kerja mereka, serta bagaimana korelasi *Work Locus of Control* dengan kepuasan kerja pada mereka.
4. Alat ukur yang digunakan dalam mengukur *Work Locus of Control* dan kepuasan kerja juga dapat diganti dalam penelitian selanjutnya, sehingga dapat memberikan gambaran yang berbeda pula. Selain itu dapat dilakukan pula pengkombinasian penelitian dengan pendekatan kualitatif, seperti dengan menambahkan metode wawancara terhadap subyek, khususnya dalam mengukur kepuasan kerja karyawan.

