

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah peneliti lakukan mengenai “Pengaruh Kepribadian Big Five Traits terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta”, peneliti mendapatkan beberapa kesimpulan. Kesimpulan-kesimpulan tersebut adalah:

- a. Berdasarkan uji yang telah dilakukan mengenai pengaruh sifat *openness to experience* pada kepuasan kerja, ditemukan hasil sifat *openness to experience* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti jika terdapat peningkatan sifat *openness to experience*, maka kepuasan kerja juga akan meningkat.
- b. Berdasarkan uji yang telah dilakukan mengenai pengaruh sifat *conscientiousness* pada kepuasan kerja, ditemukan hasil sifat *conscientiousness* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti adanya sifat *conscientiousness* tidak mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.
- c. Berdasarkan uji yang telah dilakukan mengenai pengaruh sifat *extraversion* pada kepuasan kerja, ditemukan hasil sifat *extraversion*

- tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti adanya sifat *extraversion* tidak mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.
- d. Berdasarkan uji yang telah dilakukan mengenai pengaruh sifat *agreeableness* pada kepuasan kerja, ditemukan hasil bahwa sifat *agreeableness* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti jika terdapat peningkatan sifat *agreeableness*, maka kepuasan kerja juga akan meningkat.
- e. Berdasarkan uji yang telah dilakukan mengenai pengaruh sifat *neuroticism* pada kepuasan kerja, ditemukan hasil sifat *neuroticism* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti adanya sifat *neuroticism* tidak mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

5.2. Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan kepada para pelaku bisnis, terutama kepada Rumah Sakit Panti Rini dalam usahanya untuk mendorong kepuasan kerja karyawan. Adanya kepuasan kerja tentunya menjadi sebuah aspek yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan karena kepuasan kerja akan memberikan dampak positif baik pada karyawan ataupun kepada perusahaan itu sendiri.

Kesimpulan yang ada menyatakan karakter kepribadian *big five* secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika diteliti

secara parsial, sifat *conscientiousness*, *extraversion*, dan *neuroticism* tidak mempengaruhi kepuasan kerja, namun sifat *openness to experience* dan *agreeableness* dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Cara masing-masing karyawan untuk mencapai kepuasan kerja berbeda-beda, tergantung dari kebutuhan tiap karyawan dan juga dari sifat masing-masing karyawan. Perusahaan perlu mengetahui dan memahami sifat dari masing-masing karyawannya agar perusahaan bisa menerapkan cara yang tepat untuk mendorong karyawan mencapai kepuasannya.

Sebagai contoh, jika perusahaan memiliki karyawan yang didominasi dengan tingkat *openness of experience* yang rendah, sebisa mungkin perusahaan tidak perlu menerapkan perubahan yang kiranya tidak diperlukan/tidak mendesak. Karyawan dengan tingkat *openness of experience* yang rendah cenderung bersifat resisten terhadap perubahan. Ketidaknyamanan akan perubahan tersebut nantinya dapat berdampak pada kepuasan kerja karyawan, yang kemudian akan berdampak pada perusahaan.

Hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh kepribadian *big five* terhadap kepuasan kerja sebesar 38,2% berarti ada faktor-faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Perusahaan perlu mencari tahu apa saja faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

- a. Proses pengisian kuesioner oleh karyawan RS Panti Rini tidak didampingi oleh peneliti sehingga peneliti tidak tahu keadaan pada saat pengisian kuesioner dan kebenaran dari kuesioner tersebut.
- b. Pertanyaan penelitian memiliki item yang begitu banyak (64 item), sehingga terdapat kemungkinan responden tidak membaca dan mengisi kuesioner dengan teliti.

5.4. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti dapat memberikan beberapa saran untuk perusahaan, yaitu:

- a. Tingkat kepuasan karyawan bisa berbeda-beda, tergantung dari kepribadian dan sifat dari karyawan tersebut. Penting bagi perusahaan untuk mengetahui apa yang membuat karyawan bisa mencapai kepuasan dalam bekerja. Perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, maupun gaji yang diberikan kepada karyawan. Karyawan yang puas akan memiliki kinerja yang lebih baik daripada karyawan yang tidak puas. Maka dari itu, sangatlah penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kepuasan karyawannya.
- b. Pada kuesioner kepuasan kerja, pernyataan mengenai kebijakan perusahaan mendapatkan nilai yang tidak terlalu tinggi. Hal ini berarti

beberapa responden merasa tidak puas dengan kebijakan yang dimiliki perusahaan. Akan lebih baik apabila perusahaan mengkaji ulang kebijakan apa saja yang kira-kira membuat karyawan tidak nyaman dan mencoba memperbaikinya.

- c. Pada kuesioner kepuasan kerja, pernyataan mengenai kondisi pekerjaan saat ini mendapatkan jawaban netral paling banyak. Hal ini berarti karyawan merasa tidak ada yang salah dengan kondisi saat ini, namun bisa ditingkatkan lagi menjadi lebih baik. Ada baiknya perusahaan meningkatkan kondisi kerja saat ini menjadi lebih baik agar tingkat kepuasan juga bisa meningkat.

Daftar Pustaka

- Barrick, M. R., & Mount, M. K., (1991), "The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta Analysis", *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Costa, P. T., Jr & McCrae R. R., (1997), "Personality Trait Structure as Human Universal", *American Psychologist*, 52, 509-516.
- Feist, Jess & Gregory J. Feist, (2008), "*Theories of Personality Seventh Edition*", The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Ganu, Daniel, dan Caleb Kogutu. (2014). "Effect of The Big Five Personality Traits on Job Satisfaction and Organizational Commitment in The Healthcare Industry: The Case of Kenya", *American Journal of Health Sciences*, Volume 5, Number 2.
- Hyo Jung, Kim, (2016), "Influence of the Big Five personality Traits of IT Workers on Job Satisfaction". *Advanced Science and Technology Letters*, Vol. 142 (SIT 2016), pp. 126-131.
- Ijaz. Muhammad & Azhar Khan. (2015), "The Relationship of Big Five Personality Traits with Job Satisfaction Among Banking Employees (A Case Study of Askari Bank in District Peshawar)", *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, 5(5), 129-138.
- Judge, T. A., Helier D., & Mount M. K., (2002), "Five Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta Analysis", *Journal of Applied Psychology*, 87:530-541.
- Khasali, Rhenald, (2007), *Re-Code Your Change DNA*, PT. Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Mangkuprawira, Sjafri, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Edisi Kedua*, Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Osibanjo, et.al., "Human Resource Management and Employee Job Satisfaction: Evidence from the Nigerian Banking Industry", *Journal of Economics and Business Research*, Year XVIII, No. 1, 2012, pp. 17-32.
- Pervin, L. & John O. P., (1999), *Handbook of Personality: Theory and Research (2nd ed)*, Guilford, New York.
- Priyono, (2007), *Pengantar Manajemen*, Zifatama Publisher, Sidoarjo.
- Robbins, Stephen A & Mary Coulter, (2010), *Manajemen Edisi Kesepuluh Jilid Satu*, Penerbit Erlangga, Jakarta.

- Robbins, Stephens P. & Timothy A. Judge, (2008), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Rusmanwandi, dkk, (2013), "Hubungan Faktor Individual, Sosial dan Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUP Dr. M. Djamil Padang Tahun 2013.", *NERS Jurnal Keperawatan*, Vol. 9, No.2.
- Sekaran, Uma, (2014), *Research Methods for Business*, John Wiley & Sons Ltd, United Kingdom.
- Said, et.al., (2015), "The Relationship between Personality and Job Satisfaction among Employees in Libyan Oil dan Gas Company", *American Research Journal of Business and Management*, Vol. 1, Issue 2.
- Setiawan, Ivan Aris dan Imam Ghozali, (2006), *Akuntansi Keperilakuan*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Sinambela, Lijan Poltak, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiono, (2014), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Tesdimir, M. Zeki, et.al., (2004), "Study of the Relationship of Personality Traits and Job Satisfaction Among Professional Sales Representatives in the Pharmaceutical Industry in Turkey". *Proceedings of 2nd International Conference on Business Management*.
- Therasa, Chandrasekar dan Chidambaram Vijayabanu, (2014), "The Impact of Big Five Personality Traits and Positive Psychological Strenghts toward Job Satisfaction: A Review", *Journal of Social and Management Science*, 23(2), pp. 142-150.
- Wathen, Lind Marchal, (2014), *Teknik-Teknik Statistika dalam Bisnis dan Ekonomi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Wispadono, R. M. Moch., (2010), "Pengaruh Lingkungan Bisnis terhadap Kinerja Pengrajin Industri Batik di Kabupaten Bangkalan", *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*", Vol 1, No 2, hal. 152-162.