BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkanhasilpenelitiandanpembahasanpadababsebelumnya, dapatditariksuatusimpulanmengenaikepuasankerjapada*Recovery Boiler Plant Department (RBD) Shift Leader* pada PT "X" di Jambi sebagai berikut:

1. Sebagianbesarresponden*shift leader*divisi*Recovery Boiler Division* (RDB) di PT "X", memilikikecenderunganmemilikiketidakpuasandalambekerja. Dengandemikian, para*shift leader*memilikikecenderunganterhadapaktivitaskerja yang dilakukandalamlingkungankerjasaatini.
2. Penelitimenemukanbahwaaspek yang memilikiresponden yang tidakpuas yang paling banyakuntukaspek-aspekkepuasankerjaadalahaspek*Pay*, yang menggambarkanbahwapararespondenmenghayatibahwanilaigajidalambentukpenghasilan yang didapattidaksesuaidenganharapan yang dimiliki, dan*Supervisor*, yang menggambarkanbahwapararespondenmerasabahwaatasan yang dimilikitidakmemperlakukanmerekadenganbaik.
3. Penelitimenemukanbahwa data penunjang yang memilikipengaruhpadakepuasankerja yang dimilikiolehparakaryawan*Recovery Boiler Plant Department (RBD) Shift Leader*adalahjeniskelamindanpendidikan yang dimilikiolehkaryawan.

5.2. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap karyawan*Recovery Boiler Plant Department (RBD) Shift Leader* pada PT "X" di Jambi, maka beberapa saran yang dapat diberikan peneliti sebagai berikut :

5.2.1. Saran Teoritis

1. Penelitimenyarankanpadapenelitiselanjutnyauntukdapatmelakukanpenelitianterhadapberbagairespondendariberbagaidivisiyang berbeda-beda, agar hasilpenelitian yang telah dibuatmemilikikemampuangeneralisasi yang lebihbaik.
2. Penelitimenyarankanpadapenelitiselanjutnyauntukdapatmenggunakanmetodepenelitian yang bersifat longitudinal, untukdapat mengukurperubahanpadakepuasankerja yang terjadiseiringwaktu.

5.2.2. Saran Praktis

1. Berdasarkanhasilpenelitian, penelitimenemukanbahwasebagianbesarresponden yang ditelitimasihmemilikiderajatkepuasankerja yang rendah. Dengandemikian, perusahaandapatmempertimbangkanuntukdapatmeningkatkanaspek-aspekkepuasandenganderajat yang masihrendah, yaitu*Pay*dan*Supervision*, melaluikebijakan-kebijakan yang dapatdilakukandalamlingkunganperusahaan.
2. Untukaspek*Pay*, menggambarkanbahwapararespondenmengalamiketidakpuasanpadajumlahtimbalbalik hasilkerja yang didapatkandari PT "X", yang membuatmerekamenunjukkanketidakpuasanpadatimbalbalik yang diberikanolehperusahaandalamaktivitaskerjamereka. Untukitu, pihakperusahaanharusmampumempertimbangkangaji yang didapatkanagar setaradengankegiatankerjadanketentuan yang berlaku, seperti UMR

danmasakerjakaryawan, denganharapanbahwapenilaianbahwaperusahaandapatmemberikangaji yang adilsesuaidengantanggungjawabdankegiatankerja yang dilakukan, dapatmenghasilkankepuasanpadaparakaryawan.

3. UntukAspek*Supervision*, pararespondenmasihmenghayatiatasanlangsungbelumdapatmemberikanpengawasandanrelasidenganpara*staff* yang baik. Untukitu, penelitimenyarankanperusahaanuntukdapatmeningkatkankemampuan*soft skills*paraatasanlangsung, agar memiliki*skills* yang baik, denganmelakukanpelatihan, danmenjagainteraksi yang dilakukandenganparakaryawanmerupakaninteraksi yang professional, dimanaparasupervisodapatmemberikanteguuran yang baik, umpanbalik yang positifdankonstruktif, danberbagaihal lain yang dapatmendorongkepuasankaryawan.