

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini, peneliti akan memaparkan kesimpulan mengenai hasil analisis dan pengolahan data 180 orang karyawan bagian produksi perusahaan X kota Bandung.

5.1 Kesimpulan

Dari pembahasan mengenai kepuasan kerja karyawan bagian produksi perusahaan “X” Bandung, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara keseluruhan karyawan bagian produksi perusahaan “X” lebih banyak yang puas dengan pekerjaan mereka daripada yang tidak puas.
2. Dari aspek kompensasi dan aspek rekan kerja dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan bagian produksi perusahaan “X” kota Bandung lebih banyak yang merasa puas.
3. Dari aspek pekerjaan itu sendiri, aspek keamanan pekerjaan, dan juga aspek pengawasan dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan bagian produksi perusahaan “X” kota Bandung hampir terbagi rata antara yang puas dengan yang tidak puas.
4. Karyawan pria cenderung merasa lebih puas daripada wanita yang bekerja sebagai karyawan bagian produksi di perusahaan “X” kota Bandung
5. Karyawan dengan rentang usia 17-20 tahun adalah kelompok umur yang paling banyak merasa tidak puas di perusahaan “X” kota Bandung,

sedangkan kelompok umur 24-40 tahun adalah kelompok umur dengan tingkat kepuasan tertinggi.

6. Karyawan yang telah bekerja selama 10-15 tahun adalah karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang terendah, sedangkan karyawan yang bekerja dibawah 5 tahun adalah karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tertinggi

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memandang perlu mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

5.2.1 Saran Teoretis

1. Penelitian ini membutuhkan penelitian yang lebih mendalam antara pengaruh jenis kelamin, lama bekerja, dan juga gender dengan kepuasan kerja

5.2.2 Saran Praktis

1. Bagi bagian HRD dan juga kepala bagian, bisa menggunakan hasil penelitian ini sebagai masukan sehingga dapat meningkatkan hal-hal yang berkaitan dengan harapan karyawan perusahaan bagian produksi pada dimensi yang masih didominasi oleh ketidakpuasan. Pertimbangkan kembali cara mengawasi karyawan dengan cara yang lebih persuasive, system ikatan kerja yang memberi kepastian pada karyawan, dan juga

rotasi karyawan sehingga dapat mengurangi rasa bosan dan monoton dalam bekerja.

2. Pada aspek yang telah didominasi oleh kepuasan, perusahaan terutama bagian HRD dapat tetap menjalankan pola yang sudah ada atau bahkan meningkatkan kembali lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan agar dapat semakin membuat karyawan bagian produksi perusahaan “X” di Kota Bandung semakin puas dengan pekerjaan mereka.

