

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kepuasan kerja yang dilakukan pada *Manajer PT."X"* , dapat disimpulkan bahwa :

1. Terdapat 22 orang manajer (67%) memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Pada aspek *Ability Utility* yaitu sebanyak 20 orang (91%). Aspek ini dirasa sebagai sumber kepuasan kerja bagi manajer karena mendapatkan kesempatan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya dan mengembangkan keahliannya tersebut.
2. Terdapat 11 orang manajer (33%) memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah. Ketidakpuasan kerja yang dihayati pada aspek *Achievement* yaitu sebanyak 11 orang (100%) ini dirasa perusahaan tidak memberi kesempatan manajer untuk memenuhi kebutuhan untuk berprestasi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti menyarankan sebagai berikut :

1. Saran bagi penelitian lanjutan :
 - Jika ada peneliti lain yang mengambil variabel yang sama maka hendaknya lebih memperhatikan kesesuaian antara alat ukur dan data penunjang dengan keadaan sampel penelitian. Dengan memperhatikan

faktor-faktor yang muncul sebagai indikator. Maka dengan demikian karakteristik dari penelitian akan terlihat berbeda sesuai dengan keadaan tempat pengambilan data.

- Untuk penelitian selanjutnya dapat melakukan suatu penelitian dengan menggunakan penelitian korelational dengan variabel kondisi kerja atau iklim kerja dan produktivitas, sehingga dapat diketahui dengan jelas hubungan antara derajat kepuasan dengan perilaku kerjanya.
- Untuk memperoleh gambaran lengkap tentang kepuasan kerja maka peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya dapat lebih memperhatikan juga aspek-aspek yang berhubungan subyek penelitian, seperti motivasi, latar belakang keluarga dan faktor-faktor psikologis seperti stres dan kecemasan.

2. Saran Praktis :

- Bagi perusahaan agar terus memelihara dan meningkatkan kepuasan kerja yang sudah dihayati para *manajer* dengan lebih memperhatikan perbaikan kondisi-kondisi yang masih dianggap kurang seperti kondisi kerja, perbaikan sistem *reward* yang sesuai dengan hasil kerja dan membuka kesempatan bagi *manajer* untuk meluangkan waktu bersama, misalnya lewat rekreasi.
- Ketidakpuasan yang dirasakan *manajer* sebaiknya lebih diperhatikan dengan mempertimbangkan sebab-sebab yang mendasari sehingga bisa dilakukan bentuk penanganan yang tepat. Bentuk-bentuk penanganan

yang dapat dilakukan misalnya lewat *training*, *konseling*, dan *job evaluation*.

- Bagi para *manajer* hendaknya tetap mempertahankan kepuasan kerjanya sehingga kestabilan kerja yang sudah ada tetap terjaga.
- Bagi para *manajer*, hendaknya ketidakpuasan yang dirasakan lebih di komunikasikan secara terbuka dengan pihak perusahaan. Perusahaan dan para *manajer* bisa menemukan solusi bersama sehingga keharmonisan hubungan timbal balik tetap terjaga.