

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kepuasan kerja yang dilakukan pada *Salesman Sparepart PT. "X"* di Jawa Barat, dapat disimpulkan bahwa :

1. Pada aspek *motivator* para salesman lebih merasakan puas terhadap faktor-faktor pengakuan (*recognition*) 86,36%, berprestasi (*achievement*) 77,27%, kreatifitas (*creativity*) 77,27%, kemandirian (*independence*) 72.73%, tanggung jawab (*responsibility*) 63.64%, dan Otoritas (*authority*) 59.09%.
2. Ketidakpuasan kerja yang dihayati para *salesman* terhadap aspek *hygiene factor*, lebih menonjol pada kondisi kerja (*work condition*) 86.36%, rekan kerja (*co-worker*) 77.27% dan imbalan (*compesation*) 45.45%.
3. Ketidakpuasan terhadap kondisi kerja dihayati *salesman* pada dasarnya dapat dihayati sebagai kepuasan kerja yang positif karena dapat menjadi penyaluran minat sosial ketika bertemu dengan orang-orang di lapangan, sebaliknya di kondisi kerja yang sama mereka dihadapkan dengan tekanan lingkungan fisik dan karakter dari orang-orang yang ada di sekitarnya.
4. Ketidakpuasan terhadap rekan kerja disebabkan oleh tuntutan pekerjaan dan situasi kerja ternyata turut mempengaruhi hubungan interpersonal di antara mereka.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti menyarankan sebagai berikut :

1. Saran bagi penelitian lanjutan :
 - a. 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.
 - b. Untuk penelitian selanjutnya dapat melakukan suatu penelitian dengan menggunakan penelitian korelational dengan variabel motivasi kerja, kondisi kerja atau iklim kerja dan produktivitas, sehingga dapat diketahui dengan jelas hubungan antara derajat kepuasan dengan perilaku kerjanya.
 - c. 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. Latar belakang keluarga perlu diketahui agar diperoleh gambaran lebih lengkap tentang status sosial ekonomi, seberapa besar kebutuhan yang muncul dalam keluarga dan nilai-nilai yang mempengaruhi responden dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Saran Praktis :

- a. Bagi perusahaan hendaknya dalam melakukan *rekrutment* untuk posisi *salesman sparepart* lebih memperhatikan faktor-faktor yang menjadi kriteria jabatan seperti minat pekerjaan, kompetensi *salesmanship*, pengalaman kerja, dan usia produktif karyawan.
- b. Bagi perusahaan agar terus memelihara dan meningkatkan kepuasan kerja yang sudah dihayati para *salesman* 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 *salesman* untuk meluangkan waktu bersama, misalnya lewat rekreasi.
- c. Ketidakpuasan yang dirasakan *salesman* 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* (misalnya *training salesmanship*, *communication skill*, *interpersonal skill* dan pengembangan diri), *konseling*, dan *job evaluation*.
- d. Bagi para *salesman* hendaknya tetap mempertahankan kepuasan kerjanya sehingga kestabilan kerja yang sudah ada tetap terjaga.
- e. Bagi para *salesman*, hendaknya ketidakpuasan yang dirasakan lebih di komunikasikan secara terbuka dengan pihak perusahaan. Perusahaan dan para *salesman* bisa menemukan solusi bersama sehingga keharmonisan hubungan timbal balik tetap terjaga.