

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5. 1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai kepuasan kerja pada karyawan *grade* 4-7 pada Bank 'X' di Bandung, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- ❖ Ada 61,22 % karyawan yang berada di *grade* 4-7 pada Bank 'X' memiliki derajat kepuasan kerja yang tinggi. Para karyawan tersebut merasa kebutuhannya sebagian besar telah dapat dipenuhi oleh perusahaan. Mereka umumnya merasakan kepuasan kerja yang tinggi di sebagian besar aspek (15 aspek), yaitu aspek *creativity, morale values, independence, ability utility, social status, company policies & practices, supervision-human relation, security, compensation, work condition, advancement, supervision technical, recognition, achievement*, dan *activity*.
- ❖ Sisanya sebanyak 38,78 % karyawan yang berada di *grade* 4-7 pada Bank 'X' memiliki derajat kepuasan kerja yang rendah. Para karyawan tersebut merasa kebutuhannya sebagian besar belum dapat dipenuhi oleh perusahaan. Mereka umumnya merasakan kepuasan kerja yang rendah di 16 aspek, yaitu aspek *morale values, independence, variety, authority, ability utility, social status, company policies & practices, supervision-human relation, security,*

compensation, work condition, advancement, supervision technical, recognition, achievement, dan activity.

- ❖ Faktor usia terlihat cukup berperan dalam kepuasan kerja karyawan, sedangkan faktor lain seperti kedudukan (*grade*) dan pangkat tidak terlalu berperan menunjukkan peran yang besar pada kepuasan kerja karyawan.

5. 2 SARAN

Dari kesimpulan penelitian tersebut, maka peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan:

➤ Saran Praktis

- ❖ Bagi perusahaan disarankan agar lebih memperhatikan dan memperbaiki kekurangan-kekurangan yang terdapat pada aspek-aspek yang menimbulkan derajat kepuasan kerja yang rendah, terutama seperti aspek *social service, variety, company policies & practices, work condition, advancement, co-workers*, agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- ❖ Bagi perusahaan juga disarankan untuk mempertahankan dan lebih memajukan lagi hal-hal yang terdapat pada aspek-aspek yang menimbulkan derajat kepuasan kerja yang tinggi, terutama seperti aspek *creativity, ability utility, responsibility, activity*, agar semakin banyak lagi karyawan yang merasakan kepuasan kerja yang tinggi.

➤ Saran Teoritis

- ❖ Yang ingin meneliti lebih lanjut mengenai kepuasan kerja disarankan meneliti pada sampel yang berbeda, baik pada jabatan yang lebih rendah maupun pada jabatan yang lebih tinggi.

- ❖ Selain itu, peneliti lain juga dapat mencoba mengembangkan penelitian ini dengan mencoba menghubungkan variabel kepuasan kerja dengan variabel lain yang sekiranya dapat muncul akibat adanya perasaan puas atau tidak puas, seperti iklim kerja dan motivasi.