

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai gambaran kepuasan kerja pada Supervisor PT Daya Mekar Tekstindo di Batujajar, Bandung, maka peneliti akan menurunkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara keseluruhan Supervisor yang merasa tidak puas sebanyak 32 %, merasa sangat tidak puas sebanyak 25 %, merasa puas sebanyak 25 %, dan Supervisor yang merasa sangat puas sebanyak 18 %.
2. Berdasarkan divisi yang ada dalam perusahaan, secara keseluruhan Supervisor yang merasa ketidakpuasannya paling tinggi berada pada divisi personalia. Dan Supervisor yang merasakan kepuasannya paling tinggi berada pada divisi Accounting Finance.
3. Berdasarkan 20 aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja, aspek-aspek utama yang dirasakan sangat tidak puas adalah aspek otoritas dan kondisi kerja, aspek-aspek utama yang dirasakan tidak puas adalah aspek pelayanan sosial dan pemanfaatan kemampuan. Sedangkan aspek-aspek utama yang dirasakan sangat puas adalah aspek keamanan dan aspek utama yang dirasakan puas adalah kemampuan teknikal atasan.

## **5.2 Saran**

Dengan gambaran yang diperoleh dari penelitian ini, peneliti mengajukan saran yang diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak-pihak terkait. Adapun saran-saran tersebut sebagai berikut:

### **5.2.1 Saran Praktis:**

1. Bagi perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan kebutuhan-kebutuhan Supervisor terutama aspek otoritas, kondisi kerja, pelayanan sosial, dan pemanfaatan kemampuan agar disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab sebagai Supervisor.
2. Dengan memberikan *training-training* dapat meningkatkan kinerja Supervisor.
3. Perusahaan juga disarankan untuk tetap mempertahankan aspek-aspek yang dirasakan sudah memuaskan bagi Supervisor, seperti memperdalam aspek-aspek yang menjadi sumber kepuasan.

### **5.2.2 Saran Teoritis:**

Bagi rekan-rekan mahasiswa yang berminat meneliti lebih lanjut mengenai kepuasan kerja, disarankan untuk meneliti faktor lain yang berhubungan. Seperti misalnya iklim kerja, motivasi maupun disiplin kerja.

