

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat ditarik suatu kesimpulan mengenai kepuasan kerja karyawan operasional *mall* “X” Bandung sebagai berikut:

1. Dari 125 karyawan operasional *mall* “X” Bandung, sebanyak 75 karyawan operasional (60%) menghayati tidak puas terhadap pekerjaannya dan sebanyak 50 karyawan operasional (40%) menghayati puas terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, lebih banyak karyawan operasional *mall* “X” Bandung yang merasa ketidakpuasan kerja.
2. Faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja pada karyawan operasional *mall* “X” Bandung secara berturut-turut yaitu faktor *pay* (upah atau gaji yang diberikan perusahaan), faktor *supervision* (cara pengawasan atasan), faktor *promotion opportunities* (kesempatan promosi yang diberikan perusahaan), dan faktor *work it self* (pekerjaan itu sendiri).
3. Faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan operasional *mall* “X” Bandung secara berturut-turut yaitu faktor *job security* (keamanan dalam bekerja), faktor *co workers* (kerjasama diantara rekan sekerja), dan faktor *working conditions* (kondisi lingkungan kerja).
4. Ketidakpuasan karyawan operasional terhadap faktor *pay*, terutama dalam hal imbalan yang diberikan perusahaan, tidak adanya transparansi dalam

pemberian gaji, minimnya pengetahuan mengenai kebijakan penentuan pemberian gaji, serta tunjangan pemberian makan dan tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Ketidakpuasan terhadap faktor ini didominasi oleh karyawan berjenis kelamin pria dan sudah menikah.

5. Ketidakpuasan karyawan operasional terhadap faktor *supervision*, terutama dalam hal cara pengawasan atasan yang berorientasi kepada tugas. Karyawan operasional merasa atasan kurang memberikan pengakuan dan penghargaan atas pekerjaan yang mereka lakukan.
6. Ketidakpuasan karyawan operasional terhadap faktor *work it self*, terutama dalam hal pekerjaan yang dianggap kurang menarik, kurangnya kemandirian dalam bekerja, dan minimnya variasi dalam tugas-tugas yang diberikan serta rutinitas dalam bekerja. Ketidakpuasan ini banyak terjadi pada karyawan yang memiliki tingkat pendidikan S1.
7. Ketidakpuasan karyawan operasional terhadap faktor *promotion opportunities* terutama dalam hal kebijakan, pelaksanaan, dan sosialisasi mengenai promosi yang dilakukan oleh perusahaan. Tidak adanya pemberitahuan mengenai diadakannya tes promosi dan pemilihan karyawan yang dirasakan tidak adil untuk mengikuti tes promosi. Ketidakpuasan terhadap faktor ini terjadi pada karyawan dengan lama kerja 4 – 6 tahun dan 7 – 9 tahun, dan juga pada karyawan yang berusia 22 – 39 tahun.
8. Kepuasan karyawan operasional terhadap faktor *job security*, terutama dalam hal adanya jaminan masa depan yang diberikan perusahaan, perusahaan memiliki aturan pemberhentian kerja dan perjanjian mengenai

pemberhentian kerja, serta adanya kebijakan-kebijakan bagi karyawan yang melanggar tata tertib. Kepuasan karyawan operasional terhadap faktor *co workers*, terutama dalam hal rekan kerja yang dirasakan mendukung dalam bekerja dan adanya jalinan persahabatan diantara rekan kerja.

5.2. Saran

5.2.1. Saran Teoritis

Bagi peneliti lain yang tertarik pada bidang kajian Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) dengan bahasan yang sama agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi maka disarankan untuk mempergunakan lebih dari satu variabel, misalnya hubungan kepuasan kerja dengan iklim kerja.

5.2.2. Saran Praktis

1. Bagi pihak perusahaan:
 - a. Disarankan agar pihak perusahaan memberikan pengetahuan mengenai penentuan pemberian gaji kepada karyawan. Perlu adanya penyesuaian gaji yang sesuai dengan pekerjaan dan lama kerja. Hal ini diperlukan untuk mempertahankan kepuasan kerja karyawan operasional.
 - b. Disarankan kepada atasan agar dapat melakukan pendekatan relasi baik yang berorientasi kepada tugas dan hubungan terhadap bawahannya, melalui kegiatan-kegiatan yang bersifat non formal seperti gathering.

- c. Disarankan kepada atasan agar memberikan *feedback* yang jelas terhadap hasil kerja bawahan sehingga karyawan operasional dapat mengetahui kekurangan atau kelebihan menurut atasannya.
- d. Disarankan untuk meningkatkan kemandirian kepada karyawan operasional dalam mengerjakan tugas dan memberikan rotasi kerja agar karyawan operasional tidak merasa jenuh terhadap pekerjaannya.
- e. Disarankan kepada pihak perusahaan untuk membangun iklim keterbukaan terhadap kebijakan dan mekanisme promosi, seperti keterbukaan dalam pemilihan karyawan yang dapat mengikuti tes promosi dan memberikan sosialisasi mengenai aturan-aturan dalam pelaksanaan tes promosi kepada karyawan.
- f. Disarankan untuk mengadakan suatu acara di setiap bulannya dimana acara tersebut dapat dijadikan sebagai sarana untuk bertukar pikiran, pendapat, *feedback*, dan lain-lain.

2. Bagi karyawan operasional *mall* “X” Bandung:

- a) Karyawan operasional harus lebih memfokuskan perhatian kepada faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, sehingga pekerjaan tidak terabaikan dan karyawan operasional dapat menjadikan *mall* “X” sebagai *mall* yang berhasil dan berkualitas dalam hal pelayanan kepada pengunjung serta meningkatkan jumlah *tenant* di *mall* “X”.
- b) Dengan dekatnya hubungan yang terbina diantara rekan sekerja karyawan operasional *mall* “X” Bandung maka hal ini dapat digunakan oleh para

karyawan operasional dalam mencari tahu kekurangan dan kelebihan di dalam bekerja, dengan cara saling memberi *feedback* kepada rekan sekerja agar dapat meningkatkan dan mempertahankan kekurangan dan kelebihan dalam bekerja.