

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai **Kepuasan Kerja Karyawan Marketing PT “X” Di Bandung**, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Dari 37 orang karyawan marketing PT “X” di Bandung, terdapat 78,38% merasakan ketidakpuasan kerja dan 21,62% merasakan kepuasan kerja.
2. Gambaran mengenai kepuasan kerja pada karyawan marketing PT “X” di Bandung yang ditinjau dari aspek-aspek kepuasan kerja diketahui bahwa aspek gaji (*pay*) dan aspek pekerjaan itu sendiri (*work itself*) adalah aspek yang paling banyak dirasakan ketidakpuasan oleh karyawan marketing PT “X” Kota Bandung dimana sebanyak 83,78% merasakan ketidakpuasan kerja, sedangkan 16,22% lainnya merasakan kepuasan kerja, kemudian diikuti dengan aspek promosi (*promotion opportunities*), aspek pengawasan (*supervision*), aspek rekan kerja (*coworkers*) sebanyak 81,08% merasakan ketidakpuasan kerja dan sedangkan 18,92% lainnya merasakan kepuasan kerja, dan aspek yang terakhir adalah aspek kondisi kerja (*working conditions*) dan aspek rasa aman dalam bekerja (*job security*) sebanyak 78,38% merasakan ketidakpuasan kerja sedangkan 21,62% lainnya merasakan kepuasan kerja.

3. Faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor usia, lama bekerja dan pendidikan.

## **5.2. Saran**

### **5.2.1 Saran Teoritis**

1. Bagi peneliti yang lain yang tertarik pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) dan ingin meneliti tentang kepuasan kerja, disarankan untuk menguji kembali hubungan antara kepuasan kerja dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya.
2. Salah satu kelemahan penelitian ini secara teoritik adalah kurangnya data penelitian tentang data penunjang, sehingga bagi peneliti yang ingin meneliti kepuasan kerja sebaiknya memperluas data penunjang yang diperoleh.
3. Bagi peneliti lain yang tertarik untuk meneliti topik kepuasan kerja, disarankan untuk memperkaya data penunjang seperti misalnya tentang *status marital* sebaiknya ditanyakan juga berapa anak yang sudah dimiliki atau apakah suami/istri responden juga ikut bekerja atau tidak. Hal ini dimaksudkan agar penyebab kepuasan dan ketidakpuasan kerja pada responden dengan pembagian berdasarkan *status marital* dapat lebih jelas.

### 5.2.2 Saran Praktis

1. Perusahaan disarankan untuk melakukan penyesuaian dalam hal pemberian imbalan, tunjangan, bonus, honor dan kebijakan administratif. Hal ini dimaksudkan agar karyawan merasa mereka dibayar dengan adil oleh perusahaan atas jasa yang telah mereka lakukan terhadap perusahaan.
2. Disarankan bagi perusahaan untuk melakukan peninjauan tentang kebijakan dalam pemberian tunjangan agar lebih jelas dan terbuka kepada karyawan marketing supaya karyawan marketing merasa kesejahteraannya diperhatikan oleh pihak perusahaan.
3. Pihak perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan kinerja karyawan dengan memberikan tugas yang menuntut ketrampilan dengan arahan yang tepat sehingga karyawan dapat lebih bertanggungjawab atas tugas yang diberikan. Pihak perusahaan disarankan dalam memberikan *feedback* dilakukan dengan cara yang tepat dan waktu yang tepat sehingga karyawan dapat lebih merasakan masukan, kritikan dan saran yang diberikan atasan mereka. Hal ini dimaksudkan agar karyawan merasa bahwa perusahaan terbuka dengan hasil kerja mereka dan karyawan merasa lebih diperhatikan oleh perusahaan.
4. Disarankan bagi karyawan marketing PT “X” di Bandung untuk dapat memperbaiki kinerja dan meningkatkan *performance* kerjanya dengan lebih terbuka terhadap perusahaan sehingga terjalin hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan dengan lebih baik.