

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab IV, dapat dibuat kesimpulan mengenai kepuasan kerja pada karyawan di perusahaan 'X' Bandung, yaitu :

1. Hasil kepuasan kerja menunjukkan bahwa dari 14 orang karyawan di perusahaan 'X' Bandung, karyawan yang merasakan kepuasan kerja dan yang merasakan ketidakpuasan kerja adalah masing-masing 7 orang (50%) karyawan.
2. Dari 7 orang (50%) responden yang merasakan kepuasan kerja terdapat sebagian besar responden yang juga merasakan kepuasan dalam hal gaji atau upah (*pay*), pekerjaan itu sendiri (*work itself*), kesempatan mendapatkan promosi (*promotion opportunities*), pengawasan (*supervision*), rekan kerja (*coworkers*), kondisi kerja (*working conditions*), dan rasa aman dalam bekerja (*job security*).
3. Dari tujuh orang (50%) responden yang merasakan ketidakpuasan kerja, terdapat lebih banyak responden yang merasakan ketidakpuasan dalam hal gaji atau upah (*pay*) dan kesempatan mendapatkan promosi (*promotion opportunities*) yaitu masing-masing sebanyak 6 orang (85,7%) responden.
4. Ketidakpuasan dalam hal gaji atau upah (*pay*) lebih banyak dirasakan oleh karyawan dengan rentang usia 18-30 tahun, karyawan yang menjabat sebagai

*field service* dan *workshop repair*, karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan SMU/ sederajat, dan karyawan yang telah menikah dan istrinya adalah ibu rumah tangga.

5. Ketidakpuasan dalam hal kesempatan mendapatkan promosi (*promotion opportunities*) lebih banyak dirasakan oleh karyawan berjenis kelamin pria dan wanita dengan rentang usia 18-30 tahun, karyawan yang menjabat sebagai *field service*, *workshop repair*, dan *finance accounting*, dan karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan SMU/ sederajat, D3, dan S1.
6. Kepuasan kerja lebih banyak dirasakan oleh karyawan dengan rentang usia 31 – 60 tahun, karyawan yang menjabat sebagai *sparepart sales*, *human capital*, dan *general affair*, dan karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan S1.
7. Ketidakpuasan kerja lebih banyak dirasakan oleh karyawan dengan rentang usia 18 – 30 tahun, karyawan yang menjabat sebagai *field service*, *workshop repair*, dan *finance accounting*, dan karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan SMU/ sederajat dan D3.
8. Kepuasan dan ketidakpuasan kerja dirasakan berbeda oleh setiap karyawan di perusahaan 'X' Bandung karena karyawan yang berada pada rentang usia dan tingkat pekerjaan tertentu, pendidikan, status pernikahan memiliki *needs*, *values* dan harapan yang berbeda terhadap pekerjaannya.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka peneliti mengajukan saran yang diharapkan dapat memberi masukan bagi pihak-pihak yang terkait.

### 5.2.1 Saran Teoretis

1. Bagi peneliti lain yang tertarik pada penelitian di bidang Psikologi Industri dan Organisasi dan ingin meneliti tentang tingkat kepuasan kerja, disarankan untuk mengembangkan indikator dan alat ukur sesuai dengan kondisi di perusahaan yang ingin diteliti.
2. Bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang kepuasan kerja, disarankan untuk mengeksplorasi populasi, apakah perilaku ketidakpuasan kerja hanya dirasakan oleh satu jabatan saja atau tersebar pada semua jabatan sehingga akan membantu peneliti dalam menentukan sampel yang akan diteliti.

### 5.2.2 Saran Praktis

1. Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh bahwa kepuasan kerja pada karyawan di perusahaan 'X' Bandung lebih banyak dirasakan dalam hal pengawasan (*supervision*), rekan kerja (*coworkers*), kondisi kerja (*working conditions*), pekerjaan itu sendiri (*work itself*), dan rasa aman dalam bekerja (*job security*) maka perusahaan disarankan untuk mempertahankan kondisi-kondisi yang telah berlangsung di perusahaan yang berhubungan dengan faktor-faktor di atas sehingga

karyawan akan tetap merasa nyaman dalam bekerja dan dapat meningkatkan produktivitas.

2. Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh bahwa ketidakpuasan kerja lebih banyak dirasakan oleh karyawan bagian *field service* dan *workshop repair* maka perusahaan disarankan untuk meninjau kembali kebijakan-kebijakan yang ada khusus pada bagian tersebut, seperti kebijakan yang berhubungan dengan gaji atau upah disesuaikan dengan kesejahteraan karyawan, misalkan pemberian insentif kepada karyawan yang lebih banyak menyelesaikan perbaikan *equipment*.