

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat ditarik suatu kesimpulan mengenai kepuasan kerja pada pegawai Perusahaan "X" Kantor Regional II kota Jakarta sebagai berikut :

1. Dari 47 pegawai Perusahaan "X" Kantor Regional II kota Jakarta, terdapat beberapa pegawai yang merasakan ketidakpuasan kerja dan pegawai yang merasakan kepuasan kerja, tetapi lebih banyak pegawai yang merasa tidak puas.
2. Seluruh faktor kepuasan kerja dirasakan tidak puas oleh pegawai yang merasakan ketidakpuasan kerja. Faktor yang lebih dirasakan tidak puas adalah faktor *coworkers* karena kurangnya sikap bersahabat dan saling mendukung antara rekan kerja.
3. Faktor yang paling dirasakan puas oleh pegawai yang merasakan kepuasan kerja adalah faktor *work itself* dan faktor *supervision*. Ini berarti bahwa pegawai merasa puas terhadap tugas-tugas yang diberikan memiliki arti bagi pegawai dan kepentingan keseluruhan proses kemajuan perusahaan serta kemampuan atasan dalam memimpin bawahannya secara *interpersonal*.
4. Pegawai di Perusahaan "X" Kantor Regional II kota Jakarta yang memiliki jabatan sebagai staf lebih merasa puas terhadap faktor *pay* daripada asisten manajer. Hal ini dikarenakan ketidakadilan yang dirasakan pegawai terhadap gaji yang diberikan oleh perusahaan.

5. Faktor *coworkers* dan faktor *working condition* dirasakan tidak memuaskan oleh dua kelompok pegawai yang merasa ketidakpuasan dan kepuasan kerja. hal ini karena pegawai tidak menemukan kesesuaian antara nilai, kebutuhan dan harapan terhadap hubungannya pada rekan kerja dan kondisi lingkungan di Perusahaan "X" Kantor Regional II kota Jakarta.
6. Faktor-faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja adalah usia, jenis kelamin, jabatan dan tingkat pendidikan terakhir pegawai. Ini berarti bahwa faktor-faktor tersebut mempengaruhi persepsi pegawai terhadap tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai Perusahaan "X" di Kantor Regional II kota Jakarta. Faktor-faktor yang tidak berkaitan dengan kepuasan kerja adalah lama kerja. Lamanya kerja pegawai yang bekerja di Perusahaan "X" Kantor Regional II kota Jakarta tidak memiliki pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Teoretis

1. Bagi peneliti lain yang tertarik pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) dan ingin meneliti Perusahaan "X" kantor Regional II sebagai sampel penelitian, disarankan untuk meneliti mengenai psikologi perekayasaan dan *organization citizenship behavior* (OCB) karena ingin melihat lebih lanjut mengenai kondisi lingkungan kerja dan hubungan diantara pegawai di Perusahaan "X" Kantor Regional II kota Jakarta.
2. Bagi peneliti yang tertarik untuk meneliti topik kepuasan kerja, disarankan untuk mencari, memperkaya data penunjang lain seperti status marital dan

didalamnya sebaiknya ditanyakan jumlah anak yang dimiliki dan apakah suami/istri responden juga bekerja atau tidak. Hal ini dimaksudkan agar penyebab kepuasan dan ketidakpuasan kerja lebih jelas.

3. Bagi peneliti lain yang tertarik untuk meneliti tingkat kepuasan kerja pada pegawai di Perusahaan “X” di Kantor Regional II kota Jakarta, disarankan untuk melakukan studi kasus pada bagian jabatan pegawai seperti pada pegawai bagian personalia, bagian pemasaran, dll, karena ingin melihat lebih mendalam terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai.
4. Bagi peneliti lain disarankan untuk membagi kelas data penunjang khususnya masa kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar bisa mendapatkan kejelasan tentang penyebab kepuasan atau ketidakpuasan kerja yang terjadi pada pegawai dengan masa kerja tertentu.

5.2.2 Saran Praktis

1. Disarankan kepada seluruh pegawai untuk melakukan pendekatan relasi yang dapat menumbuhkan perasaan positif seperti mendukung satu sama lain dalam bekerja sebagai suatu *teamwork*, menumbuhkan sikap saling bersahabat diantara pegawai seperti salah satu cara dengan melakukan *training*, seminar, dll. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan kepuasan kerja.
2. Perusahaan disarankan untuk melakukan peninjauan kembali terhadap kondisi lingkungan kerja yang dapat mendukung produktifitas pegawai Perusahaan khususnya di Kantor Regional II kota Jakarta seperti memberikan

peralatan yang dibutuhkan oleh pegawai dalam bekerja, ruang kerja pegawai diatur sedemikian rupa agar cahaya dan siklus udara dapat masuk sehingga pegawai dapat produktif dalam bekerja.

3. Perusahaan disarankan untuk melakukan peninjauan kembali terhadap lingkungan kerja yang dirasa nyaman oleh pegawai khususnya di Kantor Regional II kota Jakarta seperti menyediakan kantin yang bersih dan nyaman, *toilet* dijaga kebersihannya. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan kepuasan kerja.
4. Disarankan kepada atasan untuk melakukan pendekatan relasi yang berorientasi pada tugas terhadap pegawainya, seperti atasan memberikan pengakuan atau penghargaan kepada pegawai terhadap hasil kerja atau prestasi pegawai yang menonjol dan atasan memberikan teguran atau pengarahan kepada pegawainya dalam bekerja.

