

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab IV, kesimpulan yang dapat ditarik mengenai kepuasan kerja pada karyawan operasional tempat *billiard* “X” kota Bandung adalah sebagai berikut:

1. Dari 18 orang karyawan operasional tempat *billiard* “X” kota Bandung, terdapat 10 orang (55,56%) karyawan yang merasakan ketidakpuasan kerja dan 8 orang (44,44%) karyawan yang merasakan kepuasan kerja.
2. Ketidakpuasan yang paling banyak dirasakan oleh karyawan operasional tempat *billiard* “X” kota Bandung adalah pada faktor *pay* dan faktor *supervision* yang masing-masing dirasakan tidak memuaskan oleh 11 orang (61,11%) karyawan.
3. Tidak ada faktor yang dirasakan paling memuaskan oleh karyawan operasional tempat *billiard* “X” kota Bandung karena faktor *work itself*, faktor *promotion opportunities*, faktor *coworkers*, faktor *working conditions* dan faktor *job security* masing-masing dirasakan memuaskan oleh 9 orang (50%) karyawan dan dirasakan tidak memuaskan oleh 9 orang (50%) karyawan.
4. Kepuasan yang paling banyak dirasakan oleh 8 orang karyawan operasional yang merasakan kepuasan kerja adalah pada faktor *promotion opportunities*, faktor *coworkers* dan faktor *working conditions* yang masing-masing dirasakan memuaskan oleh 7 orang (87,5%) karyawan.

5. Karyawan operasional yang merasa tidak puas terhadap faktor *pay* merasa tidak puas dengan imbalan, tunjangan dan uang prestasi yang mereka terima dari perusahaan dan juga kebijakan administratif yang berkaitan dengan gaji atau upah.
6. Penghasilan yang hanya dapat memenuhi kebutuhan tertentu sedangkan alasan karyawan bekerja di tempat *billiard* tersebut adalah untuk mencari nafkah turut mendukung ketidakpuasan karyawan terhadap faktor *pay*.
7. Karyawan operasional yang merasa tidak puas terhadap faktor *supervision* merasa tidak puas dengan kemampuan *supervisor* dalam memimpin bawahannya baik secara teknikal maupun interpersonal.
8. Ketidakpuasan kerja paling banyak dirasakan oleh karyawan operasional yang merupakan *bar crew*, responden dengan rentang usia 18 – 30 tahun dan responden yang telah bekerja di tempat *billiard* tersebut selama lebih dari 3 tahun.
9. Kepuasan kerja paling banyak dirasakan oleh karyawan operasional dengan rentang usia 30 – 60 tahun dan responden yang telah bekerja di tempat *billiard* tersebut selama 0 – 1 tahun.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Teoretis

- 1) Bagi peneliti lain yang tertarik pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) dan ingin meneliti tentang tingkat kepuasan kerja,

disarankan untuk memodifikasi alat ukur sesuai dengan kondisi di perusahaan yang ingin diteliti.

- 2) Bagi peneliti lain yang tertarik untuk meneliti topik kepuasan kerja, disarankan untuk memperkaya data penunjang, seperti misalnya dalam data penunjang tentang *status marital* sebaiknya ditanyakan juga tentang berapa anak yang sudah dimiliki atau apakah suami / istri responden juga bekerja atau tidak. Hal ini dimaksudkan agar penyebab kepuasan atau ketidakpuasan kerja pada responden dengan pembagian berdasarkan *status marital* dapat lebih jelas.
- 3) Bagi peneliti lain yang tertarik untuk meneliti topik kepuasan kerja, disarankan untuk memperhatikan kembali kalimat dalam item-item yang akan digunakan dalam kuesioner, karena pemilihan kata dalam item akan berpengaruh terhadap validitas item yang bersangkutan. Contohnya adalah item nomor 3 dalam kuesioner pada penelitian ini dirasa kurang dapat mengukur tentang kompetensi rekan kerja responden karena pemilihan kata yang kurang tepat.
- 4) Bagi peneliti lain yang tertarik untuk meneliti tingkat kepuasan kerja pada karyawan operasional tempat *billiard*, disarankan untuk melakukan studi banding di dua atau beberapa tempat *billiard* karena adanya perbedaan karakteristik di masing-masing tempat *billiard*.
- 5) Bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang tingkat kepuasan kerja pada perusahaan yang memiliki *supervisor* lebih dari satu, disarankan untuk menentukan terlebih dahulu sebelum proses pengambilan data

tentang *supervisor* mana yang ingin dinilai. Atau khusus untuk faktor *supervision*, peneliti dapat membuat kuesioner sejumlah *supervisor* yang ada di perusahaan yang bersangkutan. Hal ini dimaksudkan supaya tidak terjadi bias pada hasil penelitian, terutama pada faktor *supervision*.

- 6) Bagi peneliti lain disarankan untuk membagi kelas data penunjang tentang masa kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan (seperti status karyawan yang merupakan karyawan kontrak selama beberapa saat). Hal ini dimaksudkan agar lebih bisa mendapat kejelasan tentang penyebab kepuasan atau ketidakpuasan kerja yang terjadi pada karyawan dengan masa kerja tertentu.

5.2.2 Saran Praktis

- 1) Perusahaan disarankan untuk melakukan penyesuaian dalam hal pemberian imbalan kepada karyawan operasional, seperti besarnya gaji yang sesuai dengan UMR dan honor yang akan diterima karyawan operasional pada saat mereka melakukan kerja lembur. Hal ini dimaksudkan agar karyawan operasional merasa bahwa mereka dibayar dengan adil oleh perusahaan atas jasa yang telah mereka lakukan untuk perusahaan.
- 2) Disarankan bagi perusahaan untuk melakukan peninjauan tentang pemberian tunjangan kesehatan kepada karyawan operasional supaya karyawan operasional merasa bahwa kesejahteraannya diperhatikan oleh pihak perusahaan.

- 3) Pihak perusahaan disarankan untuk memperhatikan pemberlakuan kebijakan administratif yang berkaitan dengan gaji atau upah, seperti kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan pemberian uang prestasi kepada karyawan operasional, serta kebijakan dalam menentukan besarnya gaji atau upah bagi karyawan operasional.
- 4) Disarankan kepada pihak perusahaan untuk melakukan *training* kepada *supervisor* supaya dapat lebih memperdalam keterampilan mereka tentang tipe kepemimpinan yang mereka miliki agar dapat memimpin karyawannya sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan tentang *supervisor* mereka. Hal ini dimaksudkan agar tidak terjadi kesalahpahaman antara *supervisor* dan karyawan.
- 5) Perusahaan perlu memperhatikan kesempatan promosi yang tersedia bagi karyawan operasional, mulai dari persyaratan yang jelas, sosialisasi tentang kesempatan promosi yang ada sampai dengan pelaksanaan promosi sesuai dengan ketentuan dan persyaratan yang ada. Hal ini dimaksudkan agar karyawan operasional tidak merasa bahwa kesempatan promosi hanya ada untuk orang-orang tertentu saja sehingga mereka akan lebih termotivasi dalam bekerja.