

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan dan saran. Adapun saran yang disampaikan ditujukan kepada peneliti lain dan kepada beberapa pihak di PT. “X” kota Bandung.

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan pengolahan data dan pembahasan hasil mengenai kepuasan kerja pada karyawan divisi *Caring* di PT. “X” kota Bandung, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a) Sebagian besar karyawan (80%) divisi *Caring* menghayati ketidakpuasan bekerja dalam PT. “X” kota Bandung.
- b) Terdapat tiga dimensi utama yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, yaitu dimensi *Promotion Opportunities*, *Job Security*, dan *Working Conditions*.
- c) Pada dimensi *Promotion Opportunities*, seluruh karyawan merasakan ketidakpuasan pada ketidaktersediaan dan ketidakjelasan jenjang karir pada divisi *Caring* di PT. “X”.
- d) Pada dimensi *Job Security*, sebagian besar karyawan (90%) merasakan ketidakpuasan pada realisasi pemberian jaminan kerja yang tidak sesuai dan menyulitkan karyawan.

- e) Pada dimensi *Working Conditions*, sebagian besar karyawan (75%) merasakan ketidakpuasan pada kenyamanan fasilitas dan kebersihan di lingkungan kerja.

## **5.2. Saran**

### **5.2.1 Saran Teoretis**

- a) Bagi peneliti yang ingin mengembangkan penelitian mengenai kepuasan kerja disarankan untuk meneliti hubungan antara derajat kepuasan kerja dan dampak dari kepuasan kerja yang dihayati oleh karyawan, serta meneliti hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen karyawan.
- b) Sampel dari penelitian dapat lebih diperbanyak lagi agar dapat lebih mewakili populasi yang ingin diteliti.
- c) Item pada alat ukur perlu di revisi kembali dan dapat lebih diperbanyak jumlahnya agar dapat menjangkau indikator-indikator dimensi kepuasan kerja secara lebih mendalam.

### **5.2.2 Saran Praktis**

- a) Untuk pihak PT. "X", agar dapat lebih memperhatikan kepentingan karyawannya, khususnya yang berkaitan dengan dimensi *Promotion Opportunities* yaitu memberikan kejelasan hal-hal seperti apa yang menjadi pertimbangan perusahaan dalam menentukan jenjang karir karyawan selanjutnya. Selain itu dimensi yang perlu diperhatikan adalah *Job Security*, dimana realisasi pemberian tunjangan kesehatan yang cukup

menyulitkan karyawan, sehingga dapat menjadi pertimbangan perusahaan untuk tidak membeda-bedakan karyawan divisi *Caring* dengan divisi lain dalam hal jaminan kerja. Yang terakhir adalah dimensi *Working Conditions*, dimana kurangnya sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan sehingga mengurangi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Hal ini dapat menjadi pertimbangan perusahaan untuk memperbaiki dan meningkatkan sarana dan prasarana yang ada agar dapat menunjang kelancaran pelaksanaan kerja karyawan.

- b) Untuk pihak PT. "X", juga dapat memberikan kesempatan kepada karyawan-karyawannya khususnya pada divisi *Caring*, untuk bersikap lebih komunikatif dan terbuka dengan menyediakan sarana berupa kotak saran agar masalah-masalah yang dialami karyawan dapat disalurkan atau disampaikan dengan baik kepada pihak perusahaan. Dengan harapan, pihak perusahaan juga akan bersikap lebih terbuka dan merespon dengan baik saran-saran tersebut.