

## **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 Bank “X” cabang Bengkulu.

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan pengolahan data dan pembahasan hasil mengenai kepuasan kerja pada *teller* Bank “X” cabang Bengkulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sebagian besar *teller* (62,5%) Bank “X” cabang Bengkulu merasakan kepuasan kerja dan sebanyak 15 *teller* Bank “X” cabang Bengkulu (37,5%) merasakan ketidakpuasan kerja di Bank “X” cabang Bengkulu.
2. Berdasarkan hasil tabulasi silang kelompok puas dengan indikator-indikator kepuasan kerja pada *teller* Bank “X” cabang Bengkulu, diperoleh bahwa sebagian besar *teller* Bank “X” cabang Bengkulu puas pada indikator-indikator Kreativitas, Nilai-nilai moral, Kemandirian, Otoritas, Prestasi, Kondisi Kerja.
3. Berdasarkan hasil tabulasi silang kelompok tidak puas dengan indikator-indikator kepuasan kerja pada *teller* Bank “X” cabang Bengkulu, diperoleh bahwa sebagian besar *teller* Bank “X” cabang Bengkulu tidak puas pada indikator-indikator Aktivitas, Status Sosial.

4. Berdasarkan hasil tabulasi silang kepuasan kerja dengan jenis kelamin, *teller* laki-laki (80,0%) lebih banyak yang merasa puas pada pekerjaannya mereka dibandingkan dengan *teller* perempuan (60%). Berdasarkan hasil tabulasi silang kepuasan kerja dengan usia, *teller* yang mempunyai usia > 33 tahun (66,7%) lebih banyak yang merasa tidak puas. Berdasarkan hasil tabulasi silang antara kepuasan kerja dengan masa bekerja/lama bekerja, *teller* yang bekerja 3-5 tahun (64,7%) merasa puas dengan pekerjaannya, sedangkan *teller* yang bekerja 1-3 tahun (60,9%) merasa tidak puas dengan pekerjaannya.
5. Berdasarkan hasil tabulasi silang kepuasan kerja dengan pendidikan terakhir *teller* tidak berpengaruh pada kepuasan dan ketidakpuasan kerja.

## **5.2. Saran**

### **5.2.1 Saran Teoretis**

1. Bagi peneliti yang ingin mengembangkan penelitian mengenai kepuasan kerja disarankan untuk meneliti hubungan antara kepuasan kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

### **5.2.2 Saran Praktis**

1. Untuk Asisten Manager Operasional Bank “X” cabang Bengkulu, agar dapat lebih memperhatikan indikator-indikator yang terpuaskan yang berpengaruh pada kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Indikator-indikator tersebut yaitu Kreativitas, Nilai-nilai moral, Kemandirian, Otoritas, Prestasi, Kondisi Kerja.

Pada Kreativitas (*creativity*), Bank “X” cabang Bengkulu dapat tetap membuat *teller* untuk memunculkan gagasan-gagasan seperti untuk menyelesaikan suatu persoalan.

Pada Nilai-nilai moral (*moral values*), Bank “X” cabang Bengkulu dapat tetap mempertahankan *teller* untuk melakukan hal-hal yang tidak bertentangan dengan paham yang dianut.

Pada Kemandirian (*independences*), Bank “X” cabang Bengkulu dapat tetap membuat *teller* menggunakan pertimbangan-pertimbangannya sendiri dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan atasannya.

Pada Otoritas (*authority*), Bank “X” cabang Bengkulu dapat tetap membuat *teller* memiliki kesempatan memberitahu serta membimbing *teller* baru tentang apa yang harus dilakukan.,

Pada Prestasi (*achievement*), Bank “X” cabang Bengkulu dapat tetap mempertahankan kemampuan diri *teller* Bank “X” cabang Bengkulu untuk mencapai tujuan dalam melaksanakan pekerjaan yang bersifat menantang seperti dalam hal menyelesaikan masalah, memecahkan masalah yang bersifat menantang, mempertahankan keberhasilan, dan menghayati hasil kerja.

Pada Kondisi Kerja (*work condition*), Bank “X” cabang Bengkulu dapat tetap mempertahankan lingkungan fisik yang mendukung *teller* Bank “X” cabang Bengkulu dalam bekerja.

2. Untuk Supervisor Pelayanan Operasional Bank “X” cabang Bengkulu agar lebih memperhatikan indikator-indikator yang tidak terpenuhi oleh *teller* Bank “X” cabang Bengkulu yang berpengaruh pada kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Indikator-indikator tersebut yaitu Aktivitas (*activity*) dan Status sosial (*social status*).

Pada Aktivitas (*activity*), Bank “X” cabang Bengkulu dapat membuat jadwal tambahan untuk memadatkan aktivitas kerja *teller* Bank “X” cabang Bengkulu sehingga jam kerja dapat dioptimalkan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang ada.