BAB VI
KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka pada tahap akhir penelitian ini penulis menarik beberapa kesimpulan berdasarkan pokok masalah dan didukung dengan data dan fakta yang didapat dan sesuai dengan tujuan penelitian ini. Maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Saat Ini:

Tingkat kepuasan kerja karyawan marketing Bank X pada kenyataannya merasa tidak puas puas berdasarkan pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam kuesioner penelitian. Terdapat 7 dari 10 pernyataan yang "tidak puas", ini berarti terdapat 70% variabel pernyataan yang menyatakan tidak puas.

2. Pernyataan-pernyataan menurut Analisis Faktor yang sesuai dengan kepuasan kerja karyawan marketing KPR di Bank X :

1. Pengakuan perusahaan terhadap keterampilan yang dimiliki karyawan
2. Pemberian kesempatan oleh perusahaan untuk memanfaatkan keterampilan dalam pekerjaannya.
3. Frekuensi umpan balik yang diberikan perusahaan mengenai pekerjaan yang telah karyawan lakukan.
4. Kualitas umpan balik yang diberikan perusahaan mengenai pekerjaan yang telah karyawan lakukan.
5. Upah yang diterima sebanding dengan standar pengupahan pendidikan dan keahlian.
6. Banyaknya pemberian insentif kepada pekerja sesuai target yang ditetapkan.
7. Rekan kerja menunjukkan sikap yang bersahabat.

8. Rekan kerja memberi semangat dan dukungan untuk bekerja lebih baik lagi.
9. Atasan sering berkomunikasi kepada pekerja.
10. Atasan sering memberikan arahan kepada pekerja

3. Usulan-usulan yang akan diberikan kepada Bank X untuk menanggulangi adanya ketidakpuasan karyawan pada saat ini:

Prioritas Pertama:

- Frekuensi umpan balik yang diberikan perusahaan mengenai pekerjaan yang telah karyawan lakukan.

  Untuk peningkatannya, perusahaan perlu menambah frekuensi briefing menjadi dua atau tiga kali dalam seminggu sehingga target tiap karyawan dapat dimonitor dan dapat ditingkatkan. Selain itu juga dapat disarankan untuk melakukan Sistem Penilaian karyawan yang berupa penilaian diri, penilaian oleh atasan mengenai pekerjaan yang telah lakukan dan juga usulan-usulan yang dapat dilakukan oleh perusahaan agar karyawan dapat memberikan tantangan disarankan juga meningkatkan frekuensi umpan balik dengan melakukan evaluasi perorangan untuk membicarakan pekerjaan yang telah karyawan lakukan agar lebih baik ditingkatkan lagi.
- Banyaknya pemberian insentif kepada pekerja sesuai dengan target yang ditetapkan.

  Untuk lebih meningkatkan motivasi dan prestasi kerja karyawan, perusahaan disarankan untuk menambah jumlah persentase komisi atau memberikan tambahan insentif dalam bentuk voucher belanja untuk lebih menambahkan pemberian insentif yang berbeda agar menambah motivasi kerja karyawan dan menjadi motivasi yang diberikan dengan sengaja kepada pekerja agar dalam dirinya timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan.

Prioritas Kedua:

- Rekan kerja menunjukkan sikap bersahabat.

  Untuk menciptakan suasana kerja yang bersahabat, perusahaan disarankan dapat membudayakan untuk memberi salam di kantor untuk tiap karyawan.
- Rekan kerja memberi semangat dan dukungan agar bekerja lebih baik lagi. Untuk terciptanya lingkungan yang hangat dan akrab, perusahaan disarankan mengadakan pertemuan atau kegiatan khusus untuk membangun kekeluargaan antar karyawan. Misalnya kegiatan berolahraga di kantor setiap dua minggu sekali, yang bisa mengakrabkan sesama rekan kerja. Dengan begitu, terjalinnya komunikasi antara rekan kerja yang baik sehingga memungkinkan untuk karyawan mau memberikan semangat dan dukungan pada rekan kerja yang lain.
- Atasan sering berkomunikasi kepada pekerja.

  Penulis menyarankan agar atasan perusahaan agar lebih memperhatikan cara berkomunikasi yang lebih baik agar hubungan atasan dan bawahan bisa terjalin dengan baik. Penulis juga menyarankan agar atasan meninjau ulang dan mengubah gaya kepemimpinannya yang berorientasi manusia, yang menghargai potensi dan pendapat setiap individu, mengkoordinasikan pekerjaan pada pekerja dengan penekanan pada rasa tanggung jawab pekerja untuk menerapkan pelatihan bagi atasan agar bisa dimaksimalkan kemampuannya untuk berkomunikasi kepada pekerja.

Prioritas Ketiga:

- Kualitas umpan balik yang diberikan perusahaan atas pekerjaan yang telah karyawan lakukan.
- Pemberian kesempatan oleh perusahaan untuk memanfaatkaan keterampilan dalam pekerjaannya

6.2 Saran

6.2.1 Saran Untuk Perusahaan

- Perusahaan lebih terbuka terhadap orang luar, misalnya: mahasiswa atau dosen yang ingin melakukan penelitian terhadap perusahaan, karena dengan perusahaan terbuka dapat membantu perusahaan untuk memperbaiki masalah-masalah yang terjadi pada perusahaan.
- Perusahaan lebih memikirkan kesejahteraan pekerja secara keseluruhan dan merata.

6.2.2 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

- Penulis menyadari masih adanya kekurangan-kekurangan dalam melakukan penelitian ini. Misalnya pernyataan-pernyataan dalam variabel penelitian yang diajukan kepada karyawan marketing Bank X pada kuesioner penelitian masih belum mengarah dan bias. Untuk melakukan penelitian selanjutnya, peneliti lain diharapkan mampu untuk memperhatikan hal tersebut diatas. Selain itu juga memperhatikan hal-hal yang lebih spesifik lagi yaitu tidak hanya melakukan penelitian pada bagian karyawan marketing KPR saja tetapi juga pada keseluruhan karyawan marketing Bank X atau keseluruhan karyawan Bank X pada umumnya, sehingga penelitian yang akan dilakukan dapat mengetahui lagi lebih dalam setiap faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di perusahaan.