

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis terhadap pegawai di Rufous Events, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Tingkat kepuasan kerja pegawai di Rufous Events sebesar 50% yang menyatakan cukup puas. Sedangkan kepuasan kerja pegawai sebesar 25% responden menyatakan puas dan 12,5% menyatakan sangat puas. Namun terdapat 12,5% dari responden yang menyatakan tidak puas. Hal ini berarti sebagian besar dari pegawai merasa puas sehingga kepuasan kerja pegawai di Rufous Events ini sudah baik.
- Faktor yang membuat pegawai puas adalah faktor *co-workers* terutama pada indikator kerjasama yang dilakukan antar rekan sekerja dan hubungan dengan rekan sekerja.
- Faktor yang membuat karyawan tidak puas adalah faktor *pay* terutama pada indikator tunjangan atau bonus yang diberikan perusahaan.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penulis ingin menyampaikan beberapa saran yang dapat digunakan oleh Rufous Events Bandung, penulis berharap dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan kinerja pegawai bagi perusahaan yaitu:

- Kepuasan kerja pada faktor *co-workers* harus tetap ditingkatkan dengan bersosialisasi dengan sesama rekan sekerja. Hal ini bertujuan agar para pegawai merasa nyaman dengan pekerjaan yang dilakukannya dan rekan kerja yang dapat saling bekerjasama juga berkomunikasi dengan baik untuk menjalankan pekerjaan. Sehingga, kepuasan kerja pegawai akan tetap terjaga dengan baik dan kinerja karyawan pun akan meningkat.
- Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, faktor *pay* terutama pada tunjangan atau bonus, sebaiknya atasan mengkomunikasikan kembali kepada pegawai bahwa bonus yang diberikan kepada mereka sesuai dengan yang diberikan oleh *client* dan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Sehingga, hal tersebut akan memotivasi karyawan yang merasa tidak puas untuk berkontribusi lebih banyak lagi agar mendapatkan tunjangan sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dilakukan supaya meningkatkan kesejahteraan pegawai Rufous Events.
- Perusahaan perlu memperjelas perhitungan gaji untuk *event* diluar kota, apabila pegawai bekerja dari hari-hari sebelum *event* tersebut berlangsung perlu ada tambahan pengajian yang menyesuaikan dengan hari kerja, sehingga pegawai merasa pekerjaannya dihargai dan tidak menolak untuk mengambil pekerjaan yang akan dilakukan diluar kota.
- Perlu adanya peningkatan komunikasi yang efektif dengan seluruh pegawai melalui program *gathering* yang dilakukan secara rutin. Program ini bertujuan untuk para pegawai agar dapat bersosialisasi dan membangun

komunikasi yang lebih baik. Program ini dapat dilakukan sekitar 6 bulan sekali, antara bulan juni hingga juli dan desember hingga januari.

- Meningkatkan kesadaran kepada pegawai bahwa pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam memajukan perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan atasan memberikan perhatian lebih dan memberikan umpan balik dengan cara yang baik agar dapat diterima oleh pegawai sebagai masukan yang dapat membangun dan apabila kinerja pegawai baik, maka atasan akan memberi pujian baik dengan respon tanggapan maupun dengan bonus.
- Membuat struktur gaji yang lebih berdasar dan melakukan evaluasi juga penjelasan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pendapatan masing-masing pihak. Seperti gaji yang akan diterima, sikap yang perlu diperbaiki, dan bonus yang akan didapat sesuai dengan syarat yang dimiliki perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bohlander, G. S. (2007). *Managing Human Resource. 14th Edition*. Thomson South-Western.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi 14*. Jakarta: Prenhalindo.
- Flippo, E. B. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, M. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Koesmono, T. H. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan. *Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 7 No. 2*.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior. 12th Edition*. Singapore: McGraw Hill Book Co.
- Marzuki. (2002). *Metodologi Riset. edisi 9*. Yogyakarta: BPFE_UII.
- Nazir, M. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rangkuti, F. (2005). *Riset Pemasaran Cetakan 7*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2014). *Perilaku Organisasi edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (2012). *Metode Penelitian Survei. Ed. Revisi*. Jakarta: PT Pustaka LP3ES.
- Smith, C. P., Kendall, L., & Hullin, C. L. (1969). *The Measurement Of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago: Illinois.

Timmreck, T. C. (2001). *Managing Motivation and Developing Job Satisfaction in the Health Care Work Environment*. Health Care Manager.

Wexley, K. N., & Yukl, G. A. (2005). *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Richard D. Irwin, Inc. Homewood:Illinois.