

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Setelah melakukan kegiatan analisis mengenai faktor - faktor kepuasan kerja karyawan Cyberia Digital Lounge Bandung selanjutnya penulis akan menarik beberapa kesimpulan. Pada dasarnya karyawan sudah memandang positif mayoritas indikator dalam faktor kepuasan kerja. Namun demikian masih terdapat indikator - indikator yang dipandang negatif oleh karyawan. Berdasarkan hal tersebut, penulis menarik beberapa kesimpulan berkaitan dengan hasil analisis tentang faktor kepuasan kerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Dari faktor rekan kerja (*people on your present job*), karyawan sebenarnya merasa rekan kerja yang mereka miliki saat ini cukup baik. Karyawan telah merasa rekan kerja yang mereka miliki merupakan rekan kerja yang mau belajar dan bekerja secara aktif dan bukan merupakan rekan kerja yang tidak menyenangkan. Namun demikian terdapat indikator yang cenderung dipandang negatif yaitu rekan kerja yang mereka miliki saat ini dirasa tidak membangkitkan semangat, keras kepala, membosankan, tidak bersahabat, kasar, kurang membantu dalam pekerjaan, dan kurang bertanggungjawab.
2. Dari faktor pekerjaan itu sendiri (*work on present job*), karyawan sebenarnya merasa cukup senang dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Karyawan merasa pekerjaan yang mereka lakukan merupakan pekerjaan yang menantang dan menggunakan kemampuan mereka. Namun demikian terdapat indikator yang cenderung dipandang negatif yaitu pekerjaan yang dilakukan saat ini dirasa rutin, berulang – ulang, kurang memerlukan kreatifitas, kurang memberikan perasaan berhasil, membosankan, sederhana, dan menjemukan.
3. Dari faktor imbalan (*pay*), karyawan sebenarnya merasa imbalan yang mereka terima saat ini cukup baik. Imbalan yang mereka terima saat ini telah dirasa mencukupi untuk kebutuhan sehari – hari dan telah dirasa cukup baik.

Namun demikian terdapat indikator yang cenderung dipandang negatif yaitu imbalan yang diterima dirasa tidak mencukupi untuk hidup dan bayaran yang diterima kurang.

4. Dari faktor kesempatan promosi ( *opportunities for promotion* ), karyawan merasa bahwa sebenarnya telah terdapat kesempatan promosi dalam perusahaan dan kesempatan promosi yang ada diberikan secara adil. Namun demikian terdapat indikator yang cenderung dipandang negatif yaitu kesempatan promosi yang ada dirasa memiliki peluang sangat terbatas dan jarang dilakukan.
5. Dari faktor atasan ( *supervision* ), karyawan sebenarnya merasa atasan yang mereka miliki saat ini cukup baik, bijaksana, berpengaruh terhadap pekerjaan mereka serta memberi tahu posisi mereka. Namun demikian terdapat indikator yang cenderung dipandang negatif yaitu atasan yang mereka miliki dirasa menyebalkan, seringkali bersikap tidak sopan, kurang memberikan pujian untuk pekerjaan yang baik, dan sulit untuk diminta bantuan.

## 5.2 Saran

Perusahaan sebaiknya mempertahankan indikator – indikator yang sudah dipandang positif oleh karyawan berkaitan dengan faktor kepuasan kerja. Selanjutnya perusahaan perlu mengambil langkah – langkah penindaklanjutan sehingga dapat mengurangi indikator – indikator yang dipandang negatif oleh karyawan. Penulis mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi landasan bagi para petinggi perusahaan untuk mengembangkan dan mengoptimalkan karyawan serta diharapkan membantu Cyberia Digital Lounge dalam memberikan kepuasan kerja bagi karyawan, antara lain :

1. Menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan dan nyaman bagi karyawan untuk meningkatkan hubungan antar rekan kerja. Salah satu caranya dengan mengadakan kegiatan – kegiatan *bonding* seperti *gathering* maupun pergi berlibur bersama dengan para karyawan. Diharapkan dengan

terjalannya hubungan yang lebih akrab antar karyawan dapat membuat mereka memiliki komunikasi yang lebih baik, lebih terbuka satu sama lain, serta lebih bertanggung jawab dan saling membantu satu sama lain. Keakraban yang terjalin dalam suatu hubungan dapat menumbuhkan rasa senasib dan sepenanggungan yang membuat hubungan mereka menjadi lebih baik.

2. Menanamkan makna serta nilai – nilai tentang pekerjaan yang mereka lakukan saat ini. Perjelas uraian tugas dan tanggung jawab karyawan dengan memberikan informasi terbuka tentang hal tersebut, seperti dengan memberikan informasi pada papan informasi yang terdapat pada bagian *office* perusahaan. Mulai libatkan karyawan dalam pembuatan keputusan – keputusan untuk perusahaan sehingga karyawan merasa dihargai dari aspek pekerjaan yang mereka lakukan dan karyawan dapat menyalurkan kreatifitas mereka. Meminta gagasan dan ide serta menanyakan bagaimana kondisi lapangan yang sebenarnya terjadi dalam perusahaan dapat membuat karyawan semakin merasa dihargai dan dapat membuat karyawan itu sendiri semakin berkembang dan merasakan pencapaian diri, yang akan menimbulkan efek positif bagi perusahaan.
3. Perusahaan sebaiknya memberikan informasi lebih detail dalam pertemuan berkala mengenai sistem imbalan yang ada di perusahaan, agar karyawan tidak salah mempersepsikan imbalan yang mereka terima. Perusahaan dapat memberikan informasi tentang perhitungan bonus maupun lembur serta tunjangan yang ada di perusahaan agar karyawan tidak lagi merasa bayaran yang mereka terima tidak memadai atau dirasa kurang dari seharusnya. Perbaikan uraian tugas dan tanggung jawab juga sebaiknya dilakukan agar karyawan tidak merasa imbalan yang mereka terima dirasa kurang karena mereka melakukan tugas dan tanggung jawab yang tidak seharusnya mereka lakukan.

4. Sebaiknya perusahaan memberikan informasi terbuka tentang kesempatan promosi, seperti dengan memberikan informasi pada papan informasi yang terdapat pada bagian *office* perusahaan. Hal ini akan membuat intensitas promosi menjadi bisa lebih sering dilakukan sehingga karyawan merasa kesempatan promosi yang ada terbuka. Perusahaan juga sebaiknya memperjelas cara mendapatkan promosi dengan memberikan informasi tentang *requirement* maupun *achievement* yang harus dicapai karyawan sehingga dapat dipromosikan, agar mereka merasa kesempatan promosi yang ada diberikan secara adil..
  
5. Karyawan yang memiliki bawahan sebaiknya bersikap lebih komunikatif dengan para bawahannya. Hal ini dilakukan agar hubungan para atasan dengan bawahan mereka menjadi lebih baik sehingga dapat tercipta kenyamanan kerja bagi para bawahan mereka maupun bagi atasan itu sendiri. Hal – hal kecil seperti mengucapkan kata ‘tolong’, ‘maaf’, dan ‘terimakasih’ dapat membuat para bawahan merasa lebih dihargai. Memberikan pujian untuk pekerjaan yang baik dapat membuat para bawahan merasa didukung dalam melakukan pekerjaan mereka dan akan lebih termotivasi bekerja lebih baik di pekerjaan berikutnya. Perusahaan dapat memberikan penghargaan – penghargaan seperti *employee of the month* sebagai kriteria untuk mendapatkan promosi, sehingga para karyawan termotivasi untuk mendapatkan penghargaan tersebut yang nantinya akan menjadi aspek yang menunjang mereka mendapatkan promosi. Dengan dilakukannya hal – hal tersebut diharapkan lingkungan kerja pun akan menjadi lebih nyaman bagi para karyawan.

Perusahaan sebaiknya memperhatikan dan tidak mengabaikan indikator - indikator yang dipandang negatif oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat optimal dan di masa yang akan datang indikator yang dipandang negatif tersebut tidak bertambah. Saran – saran yang telah diberikan penulis diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan perusahaan dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook of Human Resource*. London: Kopan Page.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Harlow: Pearson.
- Grimshaw, D., & Rubery, J. (2007). *Oxford Handbook of Human Resource Management*. Oxford: Oxford University Press.
- Harvey, D., & Bowin, R. B. (1996). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Kinicki, A., & Kreitner, R. (2009). *Organizational Behavior: Key Concepts, Skills, and Best Practices*. New York: Mc Graw Hill.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behaviour : An Evidence-Based Approach*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. (2010). *Human Resource Management (Eleventh Edition)*. New Jersey: Pearson.
- Newstrom, J. (2011). *Organizational Behaviour: Human Behaviour at Work*. Singapore: Mc Graw Hill.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Harlow: Pearson.
- Schermerhorn, J. R.-B. (2010). *Organizational Behavior*. Hokoben: Wiley.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2010). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. New York: John Wiley.