

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka diambil beberapa kesimpulan sesuai identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Secara keseluruhan tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Hariff Daya Tunggal Engineering pada saat ini sudah dinilai memuaskan, meskipun demikian masih ada beberapa faktor-faktor yang perlu ditingkatkan lagi untuk menjadi lebih baik lagi kedepannya.
2. Faktor yang menjadi sumber sebab munculnya kepuasan kerja karyawan di PT. Hariff Daya Tunggal Engineering adalah rekan kerja.
3. Faktor yang menjadi sumber sebab munculnya ketidakpuasan kerja karyawan di PT. Hariff Daya Tunggal Engineering adalah promosi.

6.2 Saran

Setelah menarik beberapa kesimpulan melalui hasil pembahasan yang ada, berikut adalah saran yang diberikan penulis untuk perusahaan dengan harapan dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

1. Berdasarkan hasil jawaban dari kuesioner yang disebar, faktor promosi (*Promotion*) masih perlu diperhatikan kembali oleh perusahaan. Hendaknya perusahaan memberikan sosialisasi untuk memperjelas peraturan, persyaratan, dan sistem promosi. Selain itu dalam pemberian

promosi harus dilakukan secara transparan agar karyawan dapat mengukur kemampuan dirinya. Mengingat kesempatan promosi terbatas jika dibandingkan dengan karyawan yang potensial maka dapat dilakukan promosi secara fungsional, berdasarkan kompetensi atau keahlian yang dimiliki.

2. Faktor lainnya yang masih perlu diperhatikan perusahaan adalah faktor gaji (*pay*), hendaknya perusahaan memberikan pemahaman mengenai kondisi dan keterbatasan perusahaan dengan begitu diharapkan karyawan dapat terdorong berpartisipasi mengatasi keterbatasan dan berusaha mengembangkan perusahaan. Selain itu perusahaan perlu melakukan review atas penetapan golongan gaji yang dikaitkan dengan beban tugas dan tanggung jawab salah satunya dengan melakukan evaluasi jabatan. Mengenai kejelasan struktur dan skala gaji perusahaan perlu menginformasikannya secara terbuka agar karyawan dapat memahami sistem penggajian di perusahaan, begitu pula dengan Informasi kenaikan gaji perusahaan perlu memberikan penjelasan mengenai dasar-dasar kenaikan gaji kepada karyawan.
3. Faktor pekerjaan (*work it self*) hendaknya perusahaan melakukan rotasi pekerjaan atau memberikan tugas tambahan untuk mengurangi kebosanan kerja dengan memberi tanggung jawab baru kepada karyawan sekaligus untuk meningkatkan kemampuan kerja. Selain itu perusahaan perlu menanamkan kedisiplinan kerja kepada karyawan dibantu dengan *time management* dalam mengatur waktu untuk menyelesaikan pekerjaan.

Kemampuan untuk mengatur waktu yang baik perlu dimiliki oleh setiap karyawan agar lebih produktif dalam bekerja dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. (2004). *Seri ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Dessler, G. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia: pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, dan peningkatan produktivitas pegawai*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Fillipo, E. B. (1995). *Manajemen Personalialia (Alih Bahasa: Moh Massud)*. Jakarta: Airlangga.
- Hariandja, M. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hasibuan, D. M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indrawijaya, D. A. (1983). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Sinar Baru.
- John R. Schermerhorn, James G. Hunt and Ricahrd H. Osborn. (1988). *Managing Organizational Behavior 3rd ed, New York*. New York: John Wiley & Sons. Inc.
- Keith Davis and John W Newstorm. (1985). *Human behavior at work: Organizational Behavior 7th ed*. New York: McGraw-Hill. Inc.
- Kenneth N. Wexley, Ph.d, and Gary A Yuki, Ph.d,. (2005). *Perilaku Organisasi dan Psikologi personalialia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Luthans, F. (1989). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Margono, S. (2004). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Marzuki, D. (1995). *Dalam Metodologi Riset, cetakan ke enam*. Yogyakarta: PT. Hanindita Offset.
- Moh. Nazir, P. (1985). *Metode Penelitian, cetakan ketiga*. Jakarta: Ghalia.
- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku Organisasi:Konsep, kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Pren Hallindo.
- Robbins, S. P. (1998). *Organizational Behavior: Concept, Controvercies, and Application*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Silalahi, U. (2006). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Unpar Press.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta,.
- William B. Werther, Jr and Keith Davis. (1993). *Human Resource and Personnel Management*. New York: Mc Graw-hill