

BAB VI

PENUTUP

6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja Karyawan PT XYZ pada bagian konstruksi dapat dipengaruhi oleh 5 indikator, yaitu kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap rekan sekerja, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap supervisi, dan Kesempatan Promosi. Hal ini dapat diketahui dari sebagian besar Karyawan PT XYZ pada bagian konstruksi merasa puas terhadap indikator rekan kerja, dikarenakan hubungan kerja yang terjalin antar karyawan pada bagian konstruksi PT XYZ dapat dikatakan sudah terjalin dengan cukup baik dan saling *support* satu dengan yang lainnya. Sehingga lingkungan kerja yang terbentuk membuat karyawan nyaman. Kemudian sebagian besar karyawan pada bagian konstruksi PT XYZ juga merasa puas terhadap indikator pekerjaan itu sendiri, dikarenakan pekerjaan yang diberikan telah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, kemudian fasilitas kerja yang disediakan juga dinilai sudah cukup memadai dan dapat menunjang pekerjaan karyawan. Di samping itu, para karyawan pada bagian konstruksi PT XYZ juga merasa puas terhadap indikator supervisi yang dilakukan oleh pimpinan dan mandor, karena hubungan yang terjalin antara karyawan pada bagian konstruksi dengan pimpinan sudah cukup baik. Kemudian bentuk supervisi yang dilakukan oleh pimpinan maupun mandor sudah cukup baik serta dapat memberikan umpan balik sehingga karyawan mengetahui kualitas kerjanya. Adapun terdapat indikator yang membuat karyawan pada bagian konstruksi PT XYZ merasa tidak puas terhadap indikator kepuasan terhadap gaji, dikarenakan karyawan pada bagian konstruksi PT XYZ menilai kompensasi yang diberikan oleh perusahaan masih belum cukup adil karena tidak sebanding dengan beban kerja dan tanggungjawabnya. Para karyawan pada bagian konstruksi PT XYZ juga merasa tidak puas terhadap indikator kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri yang berkaitan dengan penetapan waktu kerja karena pekerja lebih sering menghabiskan waktu di tempat kerja sehingga waktu untuk mengunjungi keluarganya ataupun kerabat di kampung halamannya sangat terbatas. Indikator yang membuat

karyawan pada bagian konstruksi PT XYZ merasa tidak puas berikutnya yaitu indikator Kesempatan Promosi karena keterbatasan peluang promosi sehingga karyawan merasa pekerjaannya monoton dan kurang mampu meningkatkan keahlian. Kemudian masih terdapat karyawan yang belum mengetahui peluang promosi di PT XYZ, hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti kurangnya sosialisasi yang disampaikan oleh perusahaan mengenai peluang promosi serta kriterianya secara berkala.

6.2 Keterbatasan

Dalam penelitian ini, peneliti mengalami beberapa keterbatasan. Berikut merupakan beberapa keterbatasan tersebut, antara lain:

1. Beberapa narasumber memiliki jadwal yang padat seperti melakukan perjalanan keluar kota, sehingga peneliti menyesuaikan kembali jadwal pelaksanaan wawancara.
2. Terlalu sedikitnya bahan referensi yang dapat digunakan, sehingga peneliti cukup kesulitan dalam mendapatkan acuan penelitian.

6.3 Saran

Berdasarkan keseluruhan dari hasil penelitian, analisis, pembahasan serta kesimpulan, maka saran yang peneliti dapat berikan terkait faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja pada bagian konstruksi PT XYZ, yaitu;

a. Secara Teoritis

Peneliti mengharapkan kedepannya agar semakin banyak penelitian yang menggunakan metode kualitatif yang membahas mengenai kepuasan kerja pegawai di suatu organisasi agar semakin banyak yang dapat dijadikan sebagai acuan dalam membuat penelitian mengenai kepuasan kerja dengan menggunakan faktor lain yang dapat menjadi bahan perbandingan terhadap faktor - faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di suatu perusahaan.

b. Secara Praktis

Peneliti menyarankan untuk membentuk divisi HRD, yaitu divisi yang khusus menangani hal-hal terkait karyawan seperti perencanaan SDM, perekrutan, pelatihan dan pengembangan, *performance management*,

kompensasi, sehingga dalam mengelola karyawan lebih terarah. Dapat pula dilakukan dengan membuat agenda bulanan atau tahunan untuk memberikan waktu libur bagi karyawan, walaupun karyawan merasa puas dengan pekerjaannya namun, akan lebih baik apabila perusahaan membuat program seperti kebijakan *work-life balance* yang bertujuan untuk mempertahankan motivasi dan semangat kerja karyawan dengan memperhatikan tingkat kejenuhannya agar tidak berdampak negatif. Dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, maka akan membuat karyawan merasa nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan meminimalkan tingkat *turnover* pada perusahaan.