

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka kesimpulan dalam penelitian ini antara lain:

1. Hasil *Importance Performance Analysis* menunjukkan indikator dan atribut Kepuasan Kerja Karyawan berdasarkan sikap yang dirasakan terhadap kinerja *actual* yang diberikan oleh perusahaan pada kuadran A (perlu mendapat prioritas untuk ditangani/dibenahi terlebih dahulu) adalah pekerjaan itu sendiri (item 2), pengawasan (item 16 dan 20), dan rekan kerja (item 25)
2. Hasil *Importance Performance Analysis* menunjukkan indikator dan atribut Kepuasan Kerja Karyawan berdasarkan sikap yang dirasakan terhadap kinerja *actual* yang diberikan oleh perusahaan pada kuadran B (harus bias dipertahankan) adalah Gaji dan Upah (item 6 dan 9), Promosi (item 13), dan Rekan Kerja (item 22, 23, dan 24)
3. Hasil *Importance Performance Analysis* menunjukkan indikator dan atribut Kepuasan Kerja Karyawan berdasarkan sikap yang dirasakan terhadap kinerja *actual* yang diberikan oleh perusahaan pada kuadran C (kurang penting atau berprioritas rendah) adalah Pekerjaan Itu Sendiri (item 1 dan 5), Upah Dan Gaji (item 7 dan 8), Promosi (item 12 dan 14), Pengawasan (item 17 dan 18), dan Rekan kerja (item 21)
4. Hasil *Importance Performance Analysis* menunjukkan indikator dan atribut Kepuasan Kerja Karyawan berdasarkan sikap yang dirasakan terhadap kinerja *actual* yang diberikan oleh perusahaan pada kuadran D (dinilai tidak penting) adalah Pekerjaan Itu Sendiri (item 3 dan 4), Upah Dan Gaji (item 10 dan 11), Promosi (item 15), dan Pengawasan (item 19).

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh, dalam usaha meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan di PT Tamaris Hidro (PLTMH), maka disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan :

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dan kesimpulan yang sebelumnya telah penulis paparkan di atas melihat pada atribut-atribut yang telah dipetakan dalam Diagram Kartesius (gambar 4.1), maka saran bagi perusahaan sebagai berikut:

- a. Perusahaan sebaiknya memberikan perhatian lebih untuk perbaikan pada; bagaimana menghadirkan pekerjaan yang tidak membosankan bagi karyawan, memberikan apresiasi yang sesuai bagi karyawan yang memiliki prestasi, kemampuan atasan dalam memberikan instruksi yang jelas, dan bagaimana menanamkan tanggung jawab pada karyawan terhadap hasil pekerjaannya. Alasan saran tersebut dikarenakan atribut tersebut ada dalam Kuadran A
- b. Adapun beberapa program yang telah diterapkan oleh perusahaan yang berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja telah berhasil diimplementasikan dan harus dipertahankan oleh perusahaan, program tersebut antara lain yang berkaitan dengan; tetap memberikan gaji berdasarkan standar yang berlaku, tetap menerapkan sistem pengajian yang adil, memberikan keadilan dalam memberikan promosi bagi karyawan, menjaga suasana kerja yang harmonis, menghadirkan karyawan yang dapat memberikan solusi, dan menjaga hubungan kerja yang baik. Alasan tersebut dikarenakan atribut tersebut ada dalam Kuadran B
- c. Selanjutnya perusahaan tidak perlu memfokuskan sumberdayanya untuk melakukan pengelolaan pada sumberdaya manusia selain pada atribut-atribut yang telah penulis sebutkan di atas, demikian dikarenakan atribut yang dimaksud ada pada kuadran C dan D dimana kuadran C diterangkan bahwa atribut yang berada pada kuadran ini dinilai kurang penting atau berprioritas dan Kuadran D adalah kuadran yang dinilai tidak penting untuk diperhatikan oleh perusahaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Demi keberlangsungan kemajuan ilmu pengetahuan Sumber Daya Manusia diharapkan bagi peneliti yang akan datang untuk dapat mengangkat analisis lain selain kepuasan kerja sehingga akan lebih banyak analisis kepuasan kerja karyawan yang diketahui untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Tamaris Hidro Cabang Lampung Barat.