

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

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

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 3), dan promosi (item 15)
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 6,7,8,9 dan 10), Promosi (item 11,12,13,14, dan15), dan Rekan Kerja (item 25)
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 (5), Pengawasan (item 17, 18, dan 20), Rekan kerja (item 21, 22, dan 23), dan Rekan Kerja (item 26, 27, 28, dan 29).
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 (2), dan Rekan Kerja (item 24 dan 25).

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan di atas, dalam usaha meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan di PT Darmajaya Digital Solusi, maka saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah:

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 mampu terselesaikan tepat waktu sesuai dengan target yang telah ditetapkan, dan semua karyawan diberikan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi dari perusahaan. Alasan dari diajukan saran tersebut dikarenakan atribut tersebut ada dalam Kuadran A
- b. Beberapa program atau strategi pengelolaan sumber daya manusia yang telah diterapkan oleh perusahaan, yang ditujukan untuk peningkatan kepuasan kerja, telah berhasil diimplementasikan dan dapat dipertahankan oleh perusahaan, program tersebut antara lain yaitu; pekerjaan yang memberikan peluang untuk maju, pekerjaan yang menarik dan menantang, memberikan gaji yang sesuai dengan standar, pemberian gaji yang tepat waktu, gaji sesuai dengan pekerjaan, sistem penggajian yang adil, gaji yang sesuai dengan keterampilan, promosi sesuai dengan prestasi dan hasil kerja, promosi dilakukan secara objektif, keadilan dalam kebijakan promosi, promosi dilakukan secara berkala dan terstruktur, kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi, komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik, dan rekan kerja bertanggung jawan atas hasil kerjanya. Alasan tersebut dikarenakan atribut-atribut tersebut ada dalam Kuadran B

c. Saran selanjutnya adalah perusahaan tidak perlu memfokuskan sumberdaya yang dimilikinya pada pengelolaan sumber daya manusia selain pada atribut-atribut yang telah disebutkan di atas, demikian dikarenakan atribut yang dimaksud ada pada kuadran C dan D, dimana pada kuadran tersebut dinilai kurang penting atau berprioritas, khususnya pada kuadran D yang diartikan atribut pada kuadran ini dinilai tidak penting untuk diperhatikan oleh perusahaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Dalam proses yang mendukung pada kemajuan ilmu pengetahuan, khususnya Sumber Daya Manusia, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengangkat analisis lain selain kepuasan kerja. penelitian yang dilakukan dapat berkaitan dengan peneiltian lanjutan dari isu kepuasan karyawan, yag isu tersebut dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada perusahaan tersebut.