

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan teori yang telah dilakukan mengenai pengaruh supervisi dan iklim kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tribuana Rekayasa dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menyatakan bahwa, gambaran supervisi PT. Tribuana Rekayasa dari tanggapan responden yang menyatakan bahwa supervisi termasuk kedalam kategori baik. Hasil tertinggi terdapat pada dimensi pemeriksaan, dan yang terendah terdapat pada dimensi mentoring.
2. Hasil penelitian menyatakan bahwa, gambaran iklim kerja PT. Tribuana Rekayasa dari tanggapan responden menyatakan bahwa iklim kerja termasuk dalam kategori baik. Hasil tertinggi terdapat pada dimensi *recognition* (penghargaan), dan yang terendah terdapat pada dimensi *support* (dukungan).
3. Hasil penelitian menyatakan bahwa, gambaran kepuasan kerja karyawan PT. Tribuana Rekayasa dari tanggapan responden menyatakan bahwa kepuasan kerja termasuk dalam kategori baik. Hasil tertinggi terdapat pada Promosi, dan yang terendah terdapat pada dimensi supervisi.
4. Hasil penelitian menyatakan bahwa supervisi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik ketetapan supervisi, maka semakin baik pula kepuasan kerja karyawan tersebut.
5. Hasil penelitian menyatakan bahwa, iklim kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik supervisi, maka semakin baik pula kepuasan kerja karyawan.
6. Supervisi dan iklim kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik supervisi dan iklim kerja, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis merekomendasikan beberapa hal mengenai pelaksanaan supervisi dan iklim kerja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yaitu:

1. Supervisi PT. Tribuana Rekayasa pada dimensi mentoring yang merupakan dimensi terendah, sehingga dengan adanya mentoring harus lebih ditingkatkan baik dari atasan kepada bawahan dalam memberikan pengarahan dan bimbingan dalam bekerja.
2. Iklim kerja karyawan PT. Tribuana Rekayasa harus dapat ditingkatkan pada dimensi support (dukungan) dengan cara menunjukkan bahwa dukungan ditempat kerja terjalin dengan baik dengan berjalannya komunikasi yang baik serta dorongan motivasi dalam mewujudkan kekompakan harus lebih ditingkatkan atau diperhatikan lagi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.
3. Kepuasan kerja karyawan PT. Tribuana harus dapat ditingkatkan pada dimensi promosi. Dengan adanya promosi jabatan dalam bekerja merupakan penentu dalam suatu perusahaan dengan melihat sikap karyawan apakah puas dengan pekerjaannya. Apabila karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya maka kualitas kerja karyawan akan tinggi dan hal tersebut akan dianggap baik oleh perusahaan dan dapat memberikan hasil yang positif pada perusahaan
4. Hasil penelitian menyatakan bahwa supervisi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, maka penulis merekomendasikan agar menetapkan program supervisi, jaminan yang baik dan layak bagi karyawan yang memiliki kemampuan untuk berprestasi dalam kontribusinya yang telah membantu tercapainya kebutuhan perusahaan.
5. Hasil penelitian menyatakan bahwa iklim kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, maka penulis merekomendasikan agar perusahaan terus memperbaiki dan meningkatkan iklim kerja di perusahaan, dengan memiliki iklim kerja yang selalu baik, rapi dan masing-masing karyawan memiliki konsistensi dan disiplin dalam bekerja sehingga mampu

Devi Robissalami, 2017

PENGARUH SUPERVISI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TRIBUANA REKAYASA DI BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | \.upi.edu perpustakaan.upi.edu

mendukung tingkat kenyamanan dan merasa puas bekerja di perusahaan.

6. Hasil penelitian menyatakan bahwa supervisi dan iklim kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan, maka penulis merekomendasikan agar perusahaan menjaga dan meningkatkan supervisi dan iklim kerja sudah terbentuk demi terpeliharanya kepuasan kerja karyawan pada perusahaan.
7. Diharapkan penelitian ini dapat membantu kepada peneliti berikutnya dalam melakukan penelitian mengenai supervisi dan iklim kerja dengan indikator serta objek yang berbeda dan adanya tambahan pada teori-teori yang digunakan.