

**BAB V**  
**KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**  
**HASIL PENELITIAN**

**A. Kesimpulan**

1. Kondisi kepuasan kerja karyawan di PT. Wecon termasuk dalam kategori tinggi, artinya karyawan sudah mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, namun hal ini merupakan suatu prestasi yang perlu untuk dipertahankan dan ditingkatkan. Oleh karena itu diperlukan adanya suatu bimbingan.
2. Karyawan PT. Wecon sangat membutuhkan bimbingan dari manajer atau perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerjanya.
3. Program peningkatan kepuasan kerja karyawan dibutuhkan oleh karyawan PT. Wecon untuk meningkatkan aspek-aspek sebagai berikut :
  - a) Kemahiran/ keterampilan
  - b) Tanggung jawab
  - c) Otoritas
  - d) Kebijakan perusahaan
  - e) Pengakuan
  - f) keamanan
  - g) kemampuan teknik atasan
4. Pengembangan program layanan bimbingan bagi karyawan PT. Wecon perlu didasarkan pada kondisi objektif karyawan dan kebutuhan perusahaan terhadap penyusunan program layanan bimbingan.

5. Pengembangan program bimbingan peningkatan kepuasan kerja yang disusun didasarkan pada hasil empiris tentang kondisi objektif kepuasan kerja karyawan di PT.Wecon, dan kebutuhan perusahaan terhadap program guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

## **B. Rekomendasi**

### **1. Bagi Perusahaan**

Data hasil penelitian memberikan gambaran umum mengenai kepuasan kerja karyawan yang termasuk pada kategori rendah yang berarti kepuasan kerja karyawan kurang maksimal, serta belum tersusunnya suatu program peningkatan kepuasan kerja di perusahaan memberikan gambaran bahwa belum adanya pedoman untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Dengan kondisi seperti itu, maka hendaknya pihak perusahaan memberikan perhatian penuh pada kebutuhan dan kepuasan karyawan. Dukungan dari pimpinan perusahaan dan para mananjer dapat berupa hal-hal yang berkaitan dengan kebijakan-kebijakan dalam penunjang program di perusahaan, yang menyangkut sokongan pengadaan, peningkatan, dan pengadaan sarana dan prasarana.

Sedangkan dukungan dari personil lainnya berupa ikut berperan aktif dalam pelaksanaan program peningkatan kepuasan kerja karyawan tersebut.

## 2. Bagi Manajer

Manajer hendaknya berusaha untuk memperkenalkan program bimbingan peningkatan kepuasan kerja, baik itu pada karyawan atau pada pimpinan perusahaan, sehingga tujuan dari program yang disusun dapat tercapai secara optimal.

Manajer disarankan untuk merancang atau merencanakan suatu program bimbingan yang memiliki skala prioritas berdasarkan kebutuhan karyawan. Untuk itu program bimbingan peningkatan kepuasan kerja yang disusun dapat digunakan para manajer PT. Wecon, mengingat program yang disusun tersebut berdasarkan hasil analisis kondisi objektif kepuasan kerja karyawan, serta kebutuhan perusahaan terhadap penyusunan program layanan bimbingan guna peningkatan kepuasan kerjanya.

Program yang disusun ini masih berupa program hipotetik. Oleh karena itu, jika para manajer menggunakan program ini, sebaiknya dilakukan uji coba terlebih dahulu untuk mengetahui tingkat efisiensi penggunaannya di lapangan.

Suasana lingkungan kerja yang dibutuhkan tidak saja bersifat kekeluargaan atau menyenangkan saja namun juga harus tercipta lingkungan kerja dengan hubungan yang sinergis dan harmonis sehingga lingkungan kerja yang ada adalah lingkungan kerja yang produktif dan memberikan kepuasan terhadap seluruh karyawan maupun atasan di perusahaan tersebut.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya mengambil sebagian karyawan sebagai sampelnya, sehingga untuk peneliti selanjutnya direkomendasikan untuk mengambil sample seluruh karyawan PT. Wecon, sehingga lebih nampak semua kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan.

Ruang lingkup peneliti ini terbatas pada satu perusahaan yaitu PT. Wecon Bandung, oleh karena itu hasil penelitian hanya dapat digunakan di perusahaan tersebut. Untuk peneliti selanjutnya, supaya program yang disusun dapat digunakan atau dapat dijadikan format yang mutlak untuk dipakai di perusahaan lainya dengan latar yang berbeda, disarankan untuk melibatkan beberapa perusahaan dengan latar yang berbeda pula.

Penelitian ini dapat dikatakan sebagai analisis terhadap karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah dan kebutuhan karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerjanya guna menyusun sebuah program peningkatan kepuasan kerja. Peneliti selanjutnya dapat melakukan pengembangan dari penelitian ini dengan mengembangkan peningkatan kepuasan kerja berdasarkan dimensi yang lebih komperhensif.