

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada karyawan Bagian Manajemen Tingkat Bawah di PD. BPR Se-Kabupaten Bogor untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan supervisi terhadap kepuasan kerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran pelaksanaan supervisi diukur melalui indikator 1) koordinasi; 2) pengarahan; 3) pemeriksaan; 4) pembinaan; 5) umpan balik; dan 6) evaluasi.

Indikator pengarahan merupakan indikator yang paling tinggi persentasenya dengan responden yang mayoritas menjawab alternatif jawaban "selalu".

Sebaliknya indikator pembinaan merupakan indikator yang persentasenya paling rendah dengan responden yang mayoritas menjawab alternatif jawaban "cukup baik". Berdasarkan hasil analisis data dan direpresentasikan pada persentase jawaban responden menunjukkan yang mayoritas menjawab alternatif jawaban "selalu" dalam pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh supervisor PD. BPR Se-Kabupaten Bogor. Hal ini menunjukkan pelaksanaan supervisi telah diterapkan dengan sangat baik oleh supervisor/SPI PD. BPR Se-Kabupaten Bogor. Hal ini ditandai oleh karakteristik sebagai berikut:

- a. Supervisor dapat memberikan pemahaman kerja yang jelas.
 - b. Supervisor dapat menyampaikan informasi mengenai peraturan-peraturan yang berlaku.
 - c. Supervisor dapat menggerakkan para anggotanya untuk melaksanakan tugasnya.
2. Kepuasan kerja karyawan Bagian Manajemen Tingkat Bawah di PD. BPR Se-Kabupaten Bogor, diukur melalui indikator 1) aktivitas; 2) kemajuan ; 3) tanggung jawab; 4) kreativitas dan 5) prestasi kerja. Indikator prestasi kerja merupakan indikator yang paling tinggi persentasenya dengan responden yang mayoritas menjawab alternatif jawaban "sangat puas". Sebaliknya indikator kemajuan merupakan indikator yang persentasenya paling rendah dengan responden yang mayoritas menjawab alternatif jawaban "cukup puas". Berdasarkan hasil analisis data dan direpresentasikan pada persentase jawaban responden menunjukkan yang mayoritas menjawab alternatif jawaban "puas" dalam kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan Bagian Manajemen Tingkat Bawah PD. BPR Se-Kabupaten Bogor. Tentunya hal ini dapat mempermudah dalam pencapaian tujuan perusahaan dan hal ini harus dipertahankan. Tingginya kepuasan kerja karyawan ditandai oleh karakteristik sebagai berikut:
- a. Hasil kerja karyawan Bagian Manajemen Tingkat Bawah di PD. BPR Se-Kabupaten Bogor mengalami peningkatan.

- b. Karyawan Bagian Manajemen Tingkat Bawah di PD. BPR Se-Kabupaten Bogor memiliki keinginan untuk mencapai tujuan yang lebih baik dari sebelumnya.
3. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pelaksanaan supervisi terhadap kepuasan kerja karyawan Bagian Manajemen Tingkat Bawah di PD. BPR Se-Kabupaten Bogor.

1.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dan merujuk kepada frekuensi jawaban responden setiap indikator, saran yang dikemukakan mengacu kepada indikator yang memiliki persentase terendah di antara indikator yang lain untuk masing-masing variabel. Berdasarkan hal tersebut rekomendasi yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan supervisi yang baik pada karyawan Bagian Manajemen Tingkat Bawah di PD. BPR Se-Kabupaten hendaknya memperhatikan masalah pembinaan karyawan. Hal-hal yang perlu diperhatikan berkaitan dengan peningkatan pembinaan karyawan dapat diaplikasikan dalam bentuk memotivasi karyawan, memperhatikan kondisi/keadaan karyawan, dan memperhatikan keluhan karyawan agar karyawan nyaman dalam bekerja. Hal ini penting untuk bisa meningkatkan kualitas karyawan dalam bekerja.
2. Hasil temuan pada variabel kepuasan kerja karyawan menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang ditampilkan karyawan pada Bagian Manajemen Tingkat Bawah di PD. BPR Se-Kabupaten Bogor sudah tinggi akan tetapi

masih belum optimal, karena dalam indikator kemajuan memiliki persentase terendah dari indikator lainnya dengan mayoritas responden yang menjawab alternatif jawaban “cukup puas”. Berkaitan dengan hal tersebut, perusahaan hendaknya mengembangkan kemajuan kepada karyawannya, agar tercipta suasana pekerjaan yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hal-hal yang perlu diperhatikan berkaitan dengan kemajuan meliputi: a) Pemberian pelatihan kepada karyawan; b) Pemberian kesempatan untuk menempuh pendidikan; c) Pemberian kesempatan untuk naik jabatan (promosi).

3. Pengaruh supervisi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, Supervisor/SPI (Satuan Pengawas Internal) hendaknya dapat lebih menguasai kegiatan yang tercakup dalam pelaksanaan supervisi tersebut, baik dalam koordinasi, pengarahan, pemeriksaan, pembinaan, umpan balik, dan evaluasi. Hal ini diperlukan, agar kepuasan kerja karyawan dapat terpelihara dengan baik. Dengan pelaksanaan supervisi yang efektif bisa dijadikan indikator dalam hal peningkatan kepuasan kerja karyawan.