

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 1.1 Kesimpulan

Berdasarkan kajian pustaka yang berupa uraian-uraian teori, hasil penelitian dengan penyebaran angket, serta pengujian analisis jalur (*path analysis*) yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan *coaching*, *mentoring* dan *counseling*—CMC terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) P3B Jawa Bali Region Jawa Barat Unit Bisnis Kantor dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan program—CMC berdasarkan tanggapan pegawai terhadap tiga dimensi CMC, meliputi *coaching*, *mentoring* dan *counseling* yang dilaksanakan PT. PLN (Persero) P3B Jawa Bali Region Jawa Barat Unit Bisnis Kantor dinilai sedang atau cukup oleh para pegawai.
2. Kepuasan kerja berdasarkan tanggapan pegawai yang terdiri dari lima indikator yaitu pekerjaan itu sendiri (*work it self*), penyelia (*supervision*), teman sekerja (*workers*), promosi (*promotion*), dan gaji/upah (*pay*) dinilai sedang atau cukup baik.
3. Secara keseluruhan berdasarkan hasil pengujian menunjukkan pelaksanaan CMC yang terdiri dari dimensi *coaching*, *mentoring* dan *counseling* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) P3B Jawa Bali Region Jawa Barat Unit Bisnis Kantor.

## 1.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan temuan yang telah dihasilkan, maka penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut dengan harapan dapat memberikan manfaat dan menjadi masukan bagi PT. PLN (Persero) P3B Jawa Bali Region Jawa Barat Unit Bisnis Kantor dalam hal meningkatkan pelaksanaan CMC serta meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

1. Pada dimensi *coaching* indikator yang memiliki skor terendah adalah sikap atasan dalam menerima saran dari bawahannya. Dalam hal ini, tentunya para atasan harus lebih terbuka dalam menerima saran dari bawahannya karena bahwa dengan pimpinan memberikan kesempatan bagi bawahan untuk mengemukakan usul dan gagasan tentu semakin memperkaya pemikiran-pemikiran baru bagi atasannya sendiri.
2. Pada dimensi *mentoring* indikator yang memiliki skor terendah adalah tingkat integrasi program ke dalam pengembangan. Dalam hal ini, seorang atasan harus mampu menganalisa keberhasilan maupun kegagalan bawahannya dalam melakukan tugas-tugasnya baik tugas yang merupakan tugas rutin maupun tugas baru yang dapat mengembangkan kemampuan bawahannya. Adanya keterlibatan atasan dalam menganalisis keberhasilan maupun kegagalan bawahannya berfungsi untuk melihat sejauh mana bawahan melaksanakan tugasnya. Apabila terjadi kegagalan yang masih dapat diperbaiki, maka berilah kesempatan dan bekerja sama untuk mencari

sumber masalah dan rumuskan solusinya untuk memicu keadaan yang sebaliknya.

3. Sedangkan dalam dimensi counseling skor terendah diperoleh dari indikator reinforcement untuk hasil positif dengan pengukuran tingkat sikap atasan yang merasa paling tahu. Dalam hal ini, sikap seorang atasan harus lebih sensitive dengan saran-saran bawahannya. Karena pegawai ingin didengar, dengan menyimak pada ide mereka menunjukkan penghormatan atas kepintaran mereka dan perhatian pada kehidupan kerja harian mereka. Selain itu, atasan akan sering mendapat kejutan-pegawai bisa jadi mempunyai solusi yang lebih baik untuk masalah-masalah daripada yang atasan pikirkan.
4. Saran peneliti untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) P3B Jawa Bali Region Jawa Barat Unit Bisnis Kantor adalah dengan meningkatkan tingkat kenaikan jabatan atau *grade* yang dalam pelaksanaannya kenaikan *grade* ini menuntut adanya suatu proses yang dilaksanakan atasan melalui *coaching* dan *mentoring*. Apabila proses *coaching* dan *mentoring* ini tidak dilaksanakan maka si pegawai tidak bisa naik ke peringkat selanjutnya.
5. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih jauh mengenai kepuasan kerja karena selain dari segi pengembangan, masih banyak faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) P3B Jawa Bali Region Jawa Barat Unit Bisnis Kantor seperti jumlah pegawai, penempatan pegawai, bahkan perkembangan pelaksanaan CMC.