

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Supervisi pada Divisi Pabrik Billet Baja PT Krakatau Steel cenderung tinggi atau baik. Hal ini terbukti dari perhitungan skor rata-rata jawaban responden terhadap angket variabel supervisi sebesar 3,98. Apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden, angka sebesar itu berada pada 3,40-4,19 atau berada pada kategori tinggi. Hal ini berarti sebagian besar responden merasa bahwa supervisi yang diberikan oleh supervisor secara keseluruhan sudah efektif.
2. Tingkat kepuasan kerja karyawan pada Divisi Pabrik Billet Baja PT Krakatau Steel berada pada kriteria tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh skor rata-rata jawaban responden terhadap angket variabel kepuasan kerja karyawan yaitu sebesar 3,69. Apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden, angka sebesar itu berada pada 3,40-4,19 atau berada pada kategori tinggi. Dengan kata lain, kepuasan kerja karyawan pada Divisi Pabrik Billet Baja PT Krakatau Steel sudah baik, meskipun belum seoptimal yang diharapkan.
3. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa antara supervisi dan kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh yang positif walaupun dari hasil uji korelasi

pearson product moment sebesar 0,211 yang menunjukkan korelasi berada pada kategori rendah. Sedangkan kontribusi variabel supervisi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 4.441% kemudian sisanya ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dan kesimpulan yang diperoleh, maka ada beberapa saran yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi pada Divisi Pabrik Billet Baja PT Krakatau Steel sudah baik atau efektif akan tetapi masih belum optimal, karena dalam hal pembinaan karyawan memiliki skor lebih kecil dibandingkan dengan dimensi yang lain. Hal tersebut dapat diartikan bahwa pembinaan karyawan kurang diperhatikan. Penulis menyarankan agar pembinaan terhadap karyawan harus selalu ditingkatkan lagi dengan cara supervisor harus lebih memotivasi lagi bawahannya, memberdayakan atau mengembangkan potensi yang dimiliki karyawan, dan ciptakan kondisi lingkungan yang kondusif sehingga karyawan nyaman dalam bekerja sehingga produktivitas karyawan meningkat.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada Divisi Pabrik Billet Baja PT Krakatau Steel sudah baik akan tetapi masih belum optimal, karena dalam hal promosi jabatan karyawan memiliki skor lebih kecil dibandingkan dengan dimensi yang lain. Hal tersebut dapat diartikan bahwa promosi jabatan karyawan kurang diperhatikan. Penulis menyarankan agar

promosi jabatan yang dilakukan lebih adil, objektif dan transparan lagi. Sehingga tidak ada karyawan yang merasa diperlakukan tidak adil atau dikecewakan. Dengan promosi yang dilakukan dengan adil, objektif dan transparan, karyawan mengetahui alasan dan cara bagaimana mereka mendapat promosi jabatan.

