

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengumpulan dan analisis data yang telah dilakukan terhadap persepsi kepuasan karyawan di Wisma Makara UI atas faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, dapat diuraikan secara singkat dan jelas kesimpulan dan saran seperti dibawah ini:

5.1 Kesimpulan

Dari penelitian yang dilakukan terhadap 21 karyawan di Wisma Makara, dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki persepsi kepuasan tinggi dan persepsi kepuasan rendah terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Lebih rinci persepsi karyawan Wisma Makara terhadap masing-masing faktor yang diujikan dapat dilihat sebagai berikut:

1. Karyawan memiliki persepsi kepuasan tinggi atas faktor-faktor berikut:
 - Karakteristik pekerjaan, dengan bobot skor 83, dimana penilaian diberikan untuk pekerjaan yang menarik, menantang secara mental, tidak membosankan, memberi peluang menggunakan keterampilan yang dimiliki, menawarkan beragam tugas, kebebasan berfikir dan bertindak mandiri, serta kebebasan menyelesaikan pekerjaan dari awal sampai akhir.
 - Kondisi kerja yang mendukung dengan bobot skor 78,25. Unsur yang dinilai terdiri dari kondisi kerja yang bersih dan nyaman, adanya ruang kerja yang memberi ketenangan, kemudahan tersedianya sarana kerja, serta lingkungan yang memberi rasa aman dan tidak merepotkan.
 - Dukungan rekan kerja dengan bobot skor 75. Dalam hal ini karyawan menilai rekan kerja atau karyawan lain di Wisma Makara meningkatkan kepuasan kerja mereka, karena kemampuan rekan kerja untuk membantu jalannya pekerjaan, dapat sebagai tempat berbagi masalah, dan memiliki keramahan serta mau bekerjasama.
 - Penyeliaan dengan bobot skor 72,67. Timbulnya kepuasan karyawan Wisma Makara atas penyeliaan disebabkan adanya umpan balik dari

atasan secara langsung berupa pujian atau teguran dan adanya cukup bimbingan dari atasan/penyelia.

- Kesesuaian kepribadian-pekerjaan dengan bobot skor 83,67. Untuk hal ini karyawan lebih terpuaskan karena kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian, latar belakang pendidikan, keterampilan dan minat yang dimiliki.
2. Karyawan memiliki persepsi kepuasan yang rendah atas faktor ganjaran yang diterima. Bobot skor yang dihasilkan menunjukkan nilai 49,143. Hal ini disebabkan ganjaran yang diterima dinilai tidak adil dan tidak sesuai dengan harapan mereka bila didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas. Selain itu tidak adanya kesempatan promosi atau peningkatan karir secara reguler juga mempengaruhi persepsi karyawan.

5.2 Saran

Merujuk pada kesimpulan penelitian, dimana karyawan memiliki persepsi terdapat kepuasan tinggi dan rendah, maka saran yang dapat dikemukakan peneliti adalah:

- Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang telah menimbulkan persepsi kepuasan yang tinggi bagi karyawan harus terus mendapat perhatian pihak pengelola. Hal ini dikarenakan kesimpulan akan persepsi kepuasan diambil secara umum, namun kenyataannya masih ada segolongan karyawan yang memberikan persepsi kepuasan yang rendah. Perhatian dari penyelia/pimpinan kiranya perlu ditingkatkan agar karyawan juga dapat mempertahankan kepuasan mereka atas pekerjaan, sehingga dapat memberikan *performance* yang juga memuaskan pengelola/pimpinan dan pada akhirnya memberikan kepuasan pelayanan pada pelanggan.
- Faktor yang mendapatkan persepsi kepuasan yang rendah, kiranya perlu dikaji kembali. Hal utama adalah untuk aspek ganjaran yang pantas bagi karyawan dengan memperhatikan unsur keadilan dan kesesuaian dengan

harapan, serta menindaklanjuti hasil *review* dalam langkah implementasi (*action*). Sementara itu untuk memperhatikan aspek peluang karir dirasa cukup sulit, mengingat Wisma Makara masih merupakan organisasi kecil dengan cakupan pelayanan yang masih sempit. Namun hal ini dapat diupayakan dengan menyusun skenario jenjang karir yang fleksibel, dimana setiap karyawan memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diberi tugas sebagai koordinator unit kerja.

