

## **BAB 6**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1. Simpulan**

Melihat hasil analisis dari penelitian berdasarkan pembagian kuesioner yang sudah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa persepsi Engineer atas faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di *Managed Services Department* PT. Ericsson Indonesia adalah puas. Hingga dapat ditarik pula kesimpulan bahwa secara keseluruhan *Engineer* merasa puas abekerja di *Managed Services Department* PT. Ericsson Indonesia. Dari hasil penghitungan kesepuluh indikator seperti diuraikan di bab sebelumnya bahwa indikator *working condition* (kondisi kerja) dan *co-worker* (rekan kerja) merupakan indikator yang paling tinggi tingkat kepuasannya, sedangkan *promotion* (jenjang karir) dan *Pay* (upah dan gaji) merupakan indikator yang paling rendah tingkat kepuasannya walaupun masih masuk dalam kategori puas.

#### **6.2. Saran**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jenjang karir serta upah dan gaji merupakan indikator yang paling rendah tingkat kepuasan bagi responden. Maka peneliti menyarankan agar para manajer mengusulkan promosi jabatan yang adil bagi setiap *engineer Managed Services Department* sehingga karyawan dapat meniti karier yang panjang di PT. Ericsson Indonesia. Tentang upah dan gaji peneliti menyarankan agar manajer mengusulkan kepada Divisi Sumber Daya Manusia untuk mempertimbangkan memberikan paket remunerasi seperti upah lembur yang memadai, tunjangan kesehatan yang layak bagi keluarga *Engineer*, serta gaji yang lebih baik untuk *Engineer* sehingga dapat menghindari timbulnya rasa tidak puas yang dapat memicu tingginya tingkat *turn over* karyawan.