

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor mengenai kepuasan kerja karyawan tetap dan kontrak menurut faktor prestasi, pengakuan, faktor pekerjaan itu sendiri, faktor tanggung jawab, faktor kemajuan dan faktor pertumbuhan, dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja karyawan menurut faktor *achievement* adalah cenderung puas. Hal ini terutama tercermin dari mayoritas responden yang menyatakan cenderung puas terhadap jangka waktu penyelesaian pekerjaan, kebebasan menggunakan metode, penempatan dalam jangka panjang dan efektifitas metode untuk mengatasi masalah. Namun demikian dari hasil analisis penelitian untuk instrumen hasil pekerjaan mayoritas responden menyatakan puas.
2. Kepuasan kerja karyawan menurut faktor *recognition* adalah cenderung puas, karyawan menyatakan cenderung puas terhadap pengakuan pimpinan atas hasil kerja, pengakuan pimpinan atas keterampilan yang dimiliki karyawan, pengakuan rekan kerja dan atau bawahan atas hasil kerja dan pengakuan rekan kerja dan atau bawahan atas keterampilan yang dimiliki oleh karyawan.
3. Mayoritas responden menyatakan puas terhadap jenis pekerjaan dan uraian pekerjaan sedangkan untuk faktor tugas baru dan penempatan karyawan menyatakan cenderung puas. Namun secara prosentase kepuasan kerja pegawai menurut faktor *the work it self* adalah cenderung puas. Sehingga kepuasan kerja karyawan menurut faktor *the work it self* adalah cenderung puas.

4. Kepuasan Kerja karyawan menurut faktor *responsibility* adalah cenderung puas, responden menyatakan cenderung puas terhadap jabatan saat ini, tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepada karyawan.
5. Kepuasan kerja karyawan menurut faktor *advancement* adalah cenderung puas, berdasarkan mayoritas responden menyatakan cenderung puas terhadap pengembangan karir dan sistem promosi yang ada dan diterapkan di PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor.
6. Kepuasan kerja karyawan menurut faktor *the possibility of growth* adalah cenderung puas, mayoritas responden menyatakan cenderung puas terhadap program pelatihan atau seminar, juga terhadap hasil dari pelatihan atau seminar yang telah diikuti oleh karyawan.

Dengan diketahuinya kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor menurut faktor-faktor tersebut di atas, diharapkan akan dapat memudahkan pimpinan untuk mengambil suatu kebijakan dalam rangka upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor.

B. Saran

Berdasarkan analisa terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor dan dalam rangka meningkatkan tingkat kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor yang akhirnya diharapkan akan meningkatkan produktifitas kerja, penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk faktor *achievement* dilihat dari hasil pekerjaan masih bisa dipertahankan oleh Pimpinan. Namun demikian dilihat dari jangka waktu, kebebasan menggunakan metode dan metode itu sendiri untuk mengatasi problem masih perlu diperhatikan dan dikembangkan oleh Pimpinan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor tujuannya agar karyawan dapat mandiri dalam menyelesaikan tugas dengan diberikan kepercayaan penuh. Sedangkan untuk penempatan jangka panjang/lama masih perlu diperhatikan dan ditinjau kembali oleh Pimpinan misalnya dengan melakukan rotasi atau promosi, tujuannya melalui rotasi dan promosi diharapkan karyawan yang bersangkutan akan mendapatkan suasana pekerjaan dan lingkungan yang baru sehingga dapat meningkatkan

produktifitas karyawan dan organisasi itu sendiri dan juga karyawan akan termotivasi untuk mencapai hasil dan prestasi yang maksimal.

2. Untuk faktor *recognition*, kiranya masih perlu meningkatkan budaya mengakui hasil kerja, keterampilan dan keahlian yang dimiliki rekan kerja, bawahan/karyawan, sehingga dapat memotivasi rekan kerja, bawahan /karyawan dalam melakukan pekerjaan dan dengan demikian diharapkan produktifitas kerja meningkat.
3. Untuk faktor *the work it self* dilihat dari jenis pekerjaan dan uraian pekerjaan masih bisa dipertahankan oleh Pimpinan. Namun demikian dilihat dari tugas baru dan penempatan masih perlu diperhatikan dan dibina oleh Pimpinan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor, tujuannya untuk membantu karyawan itu sendiri untuk mampu meningkatkan kemampuan dan menumbuhkan rasa percaya diri bagi seorang karyawan.
4. Untuk faktor *responsibility*, masih perlu diperhatikan oleh Pimpinan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor terhadap para karyawan terkait dengan jabatan, tanggung jawab dan wewenang yang dipegangnya. Karyawan dapat dimotivasi dengan memberinya tanggung jawab yang lebih besar atas pekerjaannya, dan ini merupakan proses yang sangat essensial dalam pemberdayaan. Ini juga terkait dengan konsep fundamental bahwa individu termotivasi ketika mereka diberi sarana untuk mencapai tujuannya.
5. Untuk faktor *advancement*, masih perlu diperhatikan oleh Pimpinan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor tujuannya agar jika karyawan melihat dan menilai bahwa prospek karirnya dalam organisasi cerah, karyawan akan terdorong untuk menambah pengetahuan dan ketrampilannya sebagai persiapan menerima tugas yang lebih berat dan bertanggung jawab yang lebih besar di kemudian hari.
6. Untuk faktor *the possibility of growth*, masih perlu diperhatikan oleh Pimpinan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor atas kesempatan karyawan untuk mendapatkan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan keahlian dalam bekerja. Hal seperti ini akan menimbulkan perasaan pada karyawan bahwa dirinya mendapat perhatian oleh

pimpinannya. Pemberian kesempatan untuk maju akan menjadi motivasi yang amat kuat bagi individu dalam melakukan pekerjaan yang lebih baik. Kesempatan belajar mengikuti kursus atau program yang bergengsi serta peluang untuk mendapatkan keterampilan baru, bisa menjadi *motivator* yang ampuh.

