

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil pengolahan data dan penganalisaan yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara keseluruhan variabel kepuasan kerja karyawan berada pada tingkat tidak puas dengan beberapa faktor yang paling dominan, yaitu:

- ☞ Faktor *recognition*
- ☞ Faktor *responsibility*
- ☞ Faktor *work it self*
- ☞ Faktor *company policy*

Oleh sebab itu perusahaan harus lebih berusaha dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut.

2. Secara keseluruhan variabel stress kerja karyawan berada pada tingkat *high stress* dengan beberapa faktor yang paling dominan, yaitu:

- ☞ Faktor posisi dan wewenang
- ☞ Faktor tuntutan perusahaan
- ☞ Faktor tugas tidak sesuai
- ☞ Faktor tingkat kesulitan tugas
- ☞ Faktor banyak tugas dalam batas waktu yang ketat
- ☞ Faktor keputusan tidak seluruhnya dapat diterima

Oleh sebab itu perusahaan harus berusaha terus menurunkan tingkat stress ini dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut.

3. Rata-rata tingkat kepuasan kerja karyawan PT Harbinger Bridge International secara umum berada tingkat tidak puas dengan nilai rata-rata jawaban sebesar 4.09.
4. Rata-rata tingkat stress kerja karyawan PT Harbinger Bridge International secara umum berada tingkat *high stress* dengan nilai rata-rata jawaban sebesar 5.21.
5. Koefisien korelasi antara kepuasan kerja dan stress kerja (r_s) yang diperoleh PT Harbinger Bridge International adalah -0.386 . Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara keduanya adalah lemah dan bersifat negatif/bertolak belakang.

6.2 Saran

Dibawah ini penulis mencoba memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat berguna PT Harbinger Bridge International dalam meningkatkan performansi karyawan secara umum sebagai berikut:

1. Upaya-upaya yang patut dipertimbangkan untuk dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT Harbinger Bridge International adalah:
 - ☞ Adanya *job specification* yang jelas dan disosialisasikan kepada karyawan, agar karyawan dapat mengetahui sejauh mana ia dapat meniti jenjang karir dan posisi mana saja yang dapat ia kuasai. Selain itu harus ada kesepakatan yang jelas bahwa bagi orang-orang yang dapat memenuhi *job specification* akan memiliki kesempatan yang sama dalam memperoleh jabatan tersebut, tergantung dari kemampuan yang dimiliki.

dan bukan dari kedekatan terhadap salah satu pihak/individu yang memiliki otoritas.

- ☞ Perusahaan harus turut berusaha mengali, mencari tahu, dan memacu karyawan dalam meningkatkan minat dan kemampuannya, baik yang berhubungan dengan posisi/pekerjaannya pada saat ini maupun yang mungkin akan berguna pada masa yang akan datang. Hal ini bisa dilaksanakan dengan memberikan waktu konseling bagi tiap-tiap karyawan secara rutin setiap periode tertentu oleh atasan dari masing-masing karyawan, atau dengan membentuk badan konseling yang independen dan tidak memihak.
 - ☞ Sebaiknya kebijakan-kebijakan perusahaan yang berkenaan dengan hak dan kewajiban karyawan dirundingkan dulu dengan para karyawan sebelum diberlakukan, atau dengan memberikan periode percobaan sebelum diputuskan akan diberlakukan atau tidak.
2. Upaya-upaya yang patut dipertimbangkan untuk dilakukan perusahaan dalam menurunkan stress kerja karyawan pada PT Harbinger Bridge International adalah:
- Pengevaluasian kembali dan perbaikan (apabila diperlukan) terhadap struktur organisasi dan *job description* dan sekaligus mensosialisasikannya kepada para karyawan sehingga karyawan dapat mengetahui dengan jelas apa tugasnya, sejauh mana wewenangnya dan kepada siapa ia bertanggung jawab di dalam posisinya di perusahaan.

- Kesepakatan dan komitmen bersama untuk mematuhi apa yang ada dalam struktur organisasi *dan job description*, terutama untuk staff yang berada ditingkat atas untuk tidak berada dibawah wewenangnya dan diluar dari tugas yang tercantum dalam *job description* karyawan tersebut, sehingga tidak menimbulkan kebingungan pada para karyawan.
3. Adanya evaluasi secara periodik terhadap unjuk kerja karyawan agar dapat diketahui sejauh mana kemampuan yang dimiliki karyawan, sehingga dapat menghindari pemberian beban kerja diluar batas kemampuan karyawan tersebut.