

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat dipaparkan oleh peneliti dari hasil penelitian ini adalah:

- a. Di PT. Tsukasa Manufacturing Of Indonesia, baik kepuasan kerja maupun dukungan sosial berada pada kategori sedang. Saat ini karyawan PT. Tsukasa Manufacturing Of Indonesia memiliki pandangan bahwa pekerjaannya secara keseluruhan dari mulai pekerjaan itu sendiri, ganjaran yang diberikan perusahaan akan pekerjaan mereka, peluang kenaikan jabatan, sistem dan peran pengawasan yang mereka rasakan, dan dukungan rekan kerja yang didapatkan masih biasa-biasa saja. Artinya karyawan mempersepsikan pekerjaannya keseluruhan tidak terlalu positif namun juga tidak terlalu negatif. Dari sisi dukungan sosial, *mentoring* yang diberikan para atasan dan karyawan senior terhadap bawahan dan karyawan junior, serta *collegial support* antara sesama karyawan terlaksana dengan cukup baik, meskipun begitu hal ini masih harus terus ditingkatkan lagi karena masih belum mencapai tingkatan yang ideal.
- b. Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara dukungan sosial dengan kepuasan kerja pada karyawan yang bekerja di industri manufaktur area Bekasi. Artinya semakin tinggi dukungan sosial maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawannya.

5.2. Saran

5.2.1. Saran Teoritis

- a. Dalam pembuatan instrumen skala pengukuran kepuasan kerja, pada aspek pekerjaan, disarankan tidak perlu memasukkan indikator perilaku mengenai pekerjaan yang tidak berbahaya dan

nyaman (berkaitan dengan kondisi pekerjaan). Hal ini dikarenakan pada uji coba validitas aitem, indikator tersebut dianggap tidak dapat mengukur kepuasan kerja karyawan. Pengecualian diberikan kepada peneliti yang subjeknya memiliki pekerjaan dengan potensi bahaya yang tinggi dan secara fisik tidak membuat sangat tidak nyaman.

- b. Khusus untuk mengukur dukungan sosial antar di lingkungan kerja, empat aspek dari Hill (1989) peneliti anggap representatif untuk digunakan karena keempat aspeknya benar-benar mencakup hubungan-hubungan antar karyawan baik atasan-bawahan, senior-junior, maupun rekan sejawat. Di sisi lain, aspek-aspek ini, meskipun ruang lingkupnya adalah karyawan dan lingkungan kerja, tidak membatasi pada hal-hal yang bersifat tugas kerja, namun juga hal-hal lain yang merepresentasikan kedekatan personal antara para karyawan tersebut, misalnya seberapa sering rekan kerja berbagi cerita tentang hal-hal yang pribadi.

5.2.2. Saran Praktis

- a. Bagi PT. Tsukasa Manufacturing Of Indonesia, perlu diperhatikan empat aspek dukungan sosial yang ada dalam implementasinya, yaitu *career mentoring*, *coaching mentoring*, *collegial task support*, dan *collegial social support*. Dari keempat aspek tersebut, *mentoring* menjadi salah satu hal utama yang perlu diberikan perhatian lebih karena merupakan aspek yang paling dominan bobotnya dalam dukungan sosial di lingkungan kerja. *Mentoring* dalam hal ini tidak hanya dari atasan ke bawahan, melainkan juga dari karyawan lama ke karyawan baru dan dari karyawan yang lebih senior ke karyawan yang tergolong junior.
- b. Bagi para karyawan PT. Tsukasa Manufacturing Of Indonesia, perlu dijalin dan diciptakan lagi suasana saling mendukung antara sesama karyawan, dari mulai rekan sejawat, karyawan senior-junior, dan atasan-bawahan. Hal ini berpotensi memberikan

keuntungan untuk mereka sendiri. Tanpa karyawan sadari, finansial perusahaan dimungkinkan membaik dan perusahaan bisa tetap stabil karena produktivitas meningkat akibat rasio absensi yang menurun.

- c. Untuk peneliti selanjutnya, dalam praktiknya dapat menggunakan juga variabel lain untuk mengukur kepuasan kerja tergantung dari permasalahan yang tampak, apakah hal tersebut mengarah kepada permasalahan dari sisi karyawan atau dari sisi organisasi perusahaannya.
- c. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk melakukan pengambilan data secara langsung, artinya peneliti ikut langsung mengambil data kepada karyawan agar apa yang diisi oleh subjek benar-benar apa adanya dan juga bisa lebih menghemat waktu.

