

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data yang telah dilakukan pada dua bab sebelumnya, penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis yang sudah dilakukan, kesimpulan yang dapat ditarik disini adalah kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. HEW pada lingkup *office* terbilang moderat karena setengah dari hasil *gap analysis* memiliki *gap* negatif, dimana banyak *gap* negatif yang terdapat pada dimensi “perkembangan karir/promosi” dan “gaji/kompensasi”.
2. Berdasarkan hasil pengolahan data *gap analysis* pada bab empat, diantara 27 *item* kuesioner, 14 diantaranya memiliki *gap* dengan nilai negatif, dengan *gap* paling negatif dimiliki pada *item* pada dimensi “kebijakan/pekerjaan itu sendiri” yakni *item* P1 dengan *gap* sebesar -0,72 dan *item* dengan *gap* paling positif terdapat pada *item* di dimensi “gaji/kompensasi” yakni *item* GK1 dengan *gap* sebesar 0,40.
3. Berdasarkan hasil *Importance Performance Analysis*, ada 8 *item* yang masuk kedalam kuadran A, yakni PK2, PK3, PK4, PK6, GK5, GK6, S4, P1, dimana *item* pada kuadran ini diberikan perbaikan sesuai dengan dimensinya, pada *item* PK2, PK3, PK4, dan PK6 : evaluasi sistem promosi (PK4) evaluasi sistem pelatihan karyawan (PK2, PK3), pengusulan program manajemen terkait pelatihan (PK2, PK3), pengusulan sistem aspirasi (PK6). Pada *item* GK 5 dan GK 6 : Evaluasi sistem upah. Pada *item* S4 : pengusulan program *monitoring*. Dan, pada *item* P1 : evaluasi *job desk*.

6.2. Saran

Berikut saran yang bisa disampaikan untuk penelitian yang sama maupun serupa untuk kedepannya.

1. Memfokuskan pengukuran pada satu atau dua dimensi paling krusial dengan variasi *item* pertanyaan yang lebih luas.
2. Menggunakan metode pengukuran lain sebagai perbandingan terhadap penelitian sebelumnya atau penelitian serupa.

