

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, untuk menjawab identifikasi masalah yang ada pada bab 1 maka, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi karyawan pada PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung belum digunakan secara maksimal, hal tersebut dapat dilihat dari sikap karyawan yang tidak terlalu antusias dalam mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kompetensinya dan kurang aktifnya karyawan dalam memberikan ide-ide atau gagasan serta kepribadian yang dimiliki karyawan. Hal ini perlu diperlu diperhatikan perusahaan agar kompetensi yang dimiliki karyawan dapat digunakan secara maksimal.
2. Kepuasan kerja pada PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung belum dirasakan secara maksimal oleh sebagian besar karyawan, terutama kepuasan terhadap promosi, pengawasan serta kelompok kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari faktor promosi yang masih mengutamakan senioritas daripada prestasi kerja karyawan, atasan yang tidak terlalu sering terlibat dalam pengambilan keputusan, serta hubungan antar rekan kerja yang kurang kooperatif.
3. Sebagian besar karyawan di PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung menyukai pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan pembayaran yang sesuai dengan harapan karyawan serta

kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Kepuasan kerja karyawan di PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung dapat dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki karyawan, artinya kompetensi yang dimiliki karyawan memiliki hubungan yang kuat dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan maka akan semakin baik juga kepuasan kerja yang dirasakan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian maka penulis akan merekomendasikan yang terkait dengan kompetensi terhadap kepuasan kerja antara lain:

1. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan lagi kompetensi yang dimiliki karyawan agar kompetensi yang dimiliki karyawan bisa digunakan secara maksimal, serta menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan (*the right man in the right job*). Selain itu, perusahaan harus lebih sering melibatkan karyawan dalam menentukan ide-ide atau gagasan baru, sehingga tercipta ide-ide atau gagasan yang inovatif.
2. Sebaiknya perusahaan memperhatikan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dengan cara melibatkan atasan dan karyawan dalam pengambilan keputusan dan meningkatkan koordinasi antar karyawan serta penentuan promosi dengan berdasarkan pada prestasi kerja karyawan.

3. Sebaiknya perusahaan mengoptimalkan dan meningkatkan kompetensi yang dimiliki karyawan dengan cara menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya serta melakukan pelatihan secara rutin untuk meningkatkan kompetensi para karyawan dan untuk mempererat hubungan antar karyawan, sehingga karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya peneliti menambahkan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, mengingat berdasarkan hasil penelitian ini pengaruh yang diberikan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan belum maksimal, yaitu sebesar 54 %.

