BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan dalam penelitian ini antara lain:

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa Pemberdayaan Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung dengan indikator Pemberian Otonomi, Kreativitas, dan Tindakan Karyawan berada pada kategori Baik. Skor tertinggi berada pada indikator Kreativitas, dan Skor terendah berada pada indikator Pemberian Otonomi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karyawan lebih merasa diberdayakan oleh pihak Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung dalam hal dorongan kreativitas tugas pekerjaan maupun dalam kreativitas hal lainnya daripada dalam hal pemberian otonomi.
2. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa Stres Kerja pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung dengan indikator Tugas, Pimpinan, dan Lingkungan Kerja berada pada kategori Tidak Baik. Skor tertinggi berada pada indikator Lingkungan Kerja, dan Skor terendah berada pada indikator Tugas. Dengan demikian, bahwa kondisi pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung berdasarkan indikator Tugas lebih baik dibandingkan indikator Lingkungan Kerja. Karena semakin tinggi skor yang diperoleh dari pernyataan indikator stres kerja maka akan

semakin rendah pula kepuasan kerja karyawan dan apabila skor yang diperoleh dari seluruh pernyataan ketiga indikator tinggi, maka kemungkinan terdapat stres kerja pada Kantor Pelayanan Pajak Madya pun tinggi. Dalam hal ini, dengan berada pada kategori tidak baik menunjukkan bahwa karyawan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung tidak terlalu merasakan stres kerja didalam pekerjaannya.

3. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung dengan indikator Kepuasan, Produktivitas, Tidak Terjadi Kemangkiran, dan Komitmen berada pada kategori Baik. Skor tertinggi berada pada indikator Tidak Terjadi Kemangkiran, dan Skor terendah berada pada indikator Produktivitas. Artinya, tingkat Tidak Terjadi Kemangkiran oleh karyawan dirasakan jauh lebih penting dibandingkan tingkat Produktivitas oleh karyawan terhadap tugas pekerjaan yang diberikan.
4. Pemberdayaan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung. Nilai positif menandakan semakin karyawan itu merasa diberdayakan, maka tingkat Kepuasan Kerja Karyawannya meningkat, dan begitu pula sebaliknya bila karyawan kurang merasa diberdayakan maka tingkat Kepuasan Kerja Karyawannya akan menurun.
5. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung. Nilai negatif menandakan semakin karyawan itu merasa stres terhadap pekerjaannya,

maka tingkat Kepuasan Kerja Karyawannya menurun, dan begitu pula sebaliknya apabila stres kerja yang dialami oleh karyawan rendah maka Kepuasan Kerja Karyawannya akan semakin meningkat.

6. Pemberdayaan Karyawan dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung.

5.2. Saran

Saran yang dapat diajukan kepada pihak Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung dan peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya pihak perusahan/instansi, dalam penelitian ini pihak Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung maupun pimpinan perlu mempertimbangkan mengenai pemberian otonomi maupun kepercayaan atasan kepada bawahan, penempatan posisi tugas pekerjaan yang sesuai dengan keahlian maupun kemampuan karyawan karena akan berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja mereka serta agar karyawan mampu merasakan bahwa pekerjaan yang diberikan oleh pihak perusahaan/instansi merupakan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan mereka.
2. Stres kerja karyawan perlu mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan/instansi maupun pihak pimpinan karena berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja yang selanjutnya akan berdampak positif pada kinerja mereka serta perlu meminimalisir adanya tekanan kerja karena akan menjadikan iklim dalam perusahaan relatif tidak kondusif atau

dengan kata lain pihak Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung perlu lebih memperhatikan kondisi lingkungan seperti memberikan inovasi dalam hal lingkungan kerja, memasang musik di area sekitar instansi agar menghindari kejenuhan kerja karyawan, mengadakan olahraga bersama karyawan dan inovasi lainnya guna menghindari stres kerja karyawan.

3. Tingkat produktivitas yang rendah dibandingkan dengan indikator lainnya merupakan akibat dari waktu pekerjaan yang tidak efisien. Oleh karena itu, pihak perusahaan/instansi maupun pimpinan perlu mempertimbangkan dengan baik Kepuasan Kerja Karyawan dalam hal produktivitas seperti memberikan tenggat waktu yang tepat maupun pasti dalam hal tugas pekerjaan kepada karyawan, menyederhanakan sistem dalam hal pekerjaan, dan hal lainnya yang diharapkan pula mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih mengembangkan variabel-variabel lain yang berhubungan dan menunjang Kepuasan Kerja Karyawan seperti Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan lainnya karena penelitian tentang kepuasan kerja kedepan akan tetap menarik dan relevan dilakukan karena berkaitan erat dengan kinerja karyawan.