

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

Pada bab V ini, menjelaskan terkait simpulan, implikasi, dan rekomendasi yang dihasilkan dari perhitungan dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya.

5.1 Simpulan

Didasarkan pada hasil penelitian, berikut adalah kesimpulan peneliti mengenai Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT. KAI (Persero) Bandung, yang diuraikan dalam poin-poin berikut:

1. Mutasi Pegawai di Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT. KAI (Persero) Bandung

Kondisi mengenai pelaksanaan mutasi pegawai yang ada di Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT. KAI (Persero) Bandung berada dalam kategori sangat baik. Sehingga dapat dikatakan bahwa secara umum pelaksanaan mutasi yang ada di lembaga Pusdiklat sudah berjalan dengan sangat baik hal ini diukur berdasarkan kecakapan, pengetahuan, pengalaman, kebutuhan, dan tanggung jawab. Namun pada indikator kebutuhan perlu diperhatikan kembali oleh pemimpin karena indikator tersebut memiliki nilai paling rendah dibandingkan indikator lainnya.

2. Semangat Kerja Pegawai di Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT. KAI (Persero) Bandung

Kondisi mengenai tingkat semangat kerja pegawai di Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT. KAI (Persero) Bandung berada dalam kategori sangat baik. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai Pusdiklat memiliki tingkat semangat kerja yang sangat baik. Hal ini dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu naiknya produktivitas kerja, tingkat absensi rendah, *labour trun-over*, dan berkurangnya kegelisahan yang menunjukkan kategori sangat baik. Namun, pada indikator *labour trun-over* perlu menjadi perhatian bagi pemimpin karena indikator tersebut memiliki nilai yang paling rendah dari indikator lainnya.

3. Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT. KAI (Persero) Bandung

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis penelitian menunjukkan hasil bahwa mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai dengan tingkat korelasi pengaruh mutasi terhadap semangat kerja pegawai sangat kuat di Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT. KAI (Persero) Bandung.

Sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima, artinya adanya pengaruh positif dan signifikan antara mutasi terhadap semangat kerja pegawai di Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT. KAI (Persero) Bandung. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan mutasi yang dilakukan dengan tepat akan dapat mempengaruhi tingkat semangat kerja pegawai.

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terkait Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT. KAI (Persero) Bandung menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari mutasi terhadap semangat kerja pegawai. Jika pelaksanaan mutasi dilakukan dengan tidak tepat maka akan berdampak pada tingkat semangat kerja para pegawai. Sehingga pegawai akan bekerja dengan tidak baik dan menghasilkan kinerja yang buruk. Mutasi akan memberikan dampak positif terhadap semangat kerja pegawai, jika mampu mempertimbangkan beberapa hal mengenai usaha meningkatkan semangat kerja pegawai itu sendiri. Faktor tersebut dengan memberikan kenaikan gaji dan upah kepada pegawai yang berprestasi, kemudian memenuhi kebutuhan setiap pegawai, menempatkan pegawai pada posisi yang tepat sesuai dengan keahliannya atau keterampilannya, dan memberikan rasa nyaman saat bekerja. Dengan terpenuhinya hal-hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja bagi pegawai. Maka dari itu, berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan mutasi berdampak pada tingkat tinggi rendahnya semangat kerja pegawai.

5.3 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian terkait mutasi terhadap semangat kerja pegawai di Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT. KAI (Persero) Bandung. Peneliti ingin memberikan rekomendasi demi peningkatan pelaksanaan mutasi dan semangat kerja pegawai yang lebih baik, yang diharapkan akan bermanfaat bagi lembaga dan peneliti berikutnya:

5.3.1 Bagi Pihak Lembaga

Berdasarkan hasil perhitungan WMS diketahui bahwa indikator-indikator pada variabel mutasi dalam kategori sangat baik. Namun, nilai terendah ada pada indikator kebutuhan. Maka dari itu, peneliti menyarankan pada peningkatan pelaksanaan mutasi kerja yang lebih baik, lembaga Pusdiklat harus lebih memperhatikan indikator kebutuhan khususnya pada kebutuhan mutasi pegawai dan kemudian melakukan analisis kebutuhan yang baik. Analisis kebutuhan pegawai dengan baik yaitu dengan melakukan identifikasi masalah yang terjadi kemudian

melakukan pendekatan dengan pegawai yang akan dimutasikan dengan menyatakan pertanyaan dan menilai kesesuaian kebutuhan kemudian memberikan solusi kepada pegawai sesuai apa yang diharapkan. Mengingat dengan terpenuhinya kebutuhan seorang individu yang sesuai dengan harapan, maka akan menimbulkan kepuasan kerja terhadap dirinya yang akan berdampak pada hasil kinerja yang bagus pula bagi lembaga.

Pada peningkatan semangat kerja yang lebih baik, maka lembaga Pusdiklat harus lebih memperhatikan indikator tentang *labour turn over* khususnya pada kebahagiaan bekerja dalam perusahaan. Seperti memberikan kenaikan pangkat pada pegawai yang berprestasi. Dengan demikian, gaji yang diterima oleh pegawai tersebut akan meningkat juga, dan pegawai akan merasa senang terhadap pekerjaannya. Hal tersebut menjadi salah satu faktor yang dapat membuat pegawai bertahan dalam perusahaan sehingga tingkat keluar masuk pegawai dapat diperkecil.

5.3.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti berharap temuan penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi peneliti lain. Secara umum, penelitian ini hanya mempelajari bagaimana mutasi memengaruhi semangat kerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini dapat di kembangkan lebih lanjut oleh peneliti lainnya karena masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai seperti lingkungan kerja, kompensasi, penempatan kerja dan faktor lain yang belum diketahui.