

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis mengenai pengaruh pemberdayaan SDM dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Divisi Pelayanan SDM Kantor Pusat Pos Indonesia Bandung, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskripsi dan dikonsultasikan pada kriteria penafsiran deskripsi menunjukkan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia di Divisi Pelayanan SDM Kantor Pusat Pos Indonesia Bandung yang meliputi indikator: (1) Kemampuan, (2) Kepercayaan, (3) Kewenangan dan (4) Tanggung Jawab, secara keseluruhan berada pada kategori efektif. Jawaban responden tertinggi terdapat pada indikator kemampuan, hasil ini mencerminkan bahwa efektivitas pemberdayaan sumber daya manusia dirasa dapat menciptakan pegawai yang mampu berpikir sendiri, mampu mengambil keputusan sendiri tentang apa yang harus dikerjakan. Jawaban responden untuk ketiga indikator lainnya adalah sama, sehingga untuk tingkatkepercayaan antara manajemen dan karyawan sudah sepenuhnya terbangun, kemudian para pimpinan sudah cukupjelas dalam memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada seluruh karyawannya.
2. Tingkat kepuasan kerja pegawai di Divisi Pelayanan SDM Kantor Pusat Pos Indonesia Bandung dinilai sudah baik, hal ini ditunjukkan oleh jawaban

responden yang rata-rata berada dalam kategori tinggi. Jawaban responden tertinggi terdapat pada indikator pemanfaatan kemampuan. Dan skor terendah terdapat pada indikator variasi dan kreativitas. Sehingga pimpinan belum sepenuhnya mampu memberikan pekerjaan yang sesuai dengan keadaan para karyawannya serta lingkungan kerja yang masih belum kondusif yang dapat mempengaruhi kreativitas karyawan dalam bekerja.

3. Gambaran tingkat kinerja pegawai di Divisi Pelayanan SDM Kantor Pusat Pos Indonesia Bandung sudah baik. Hal ini ditunjukkan dari hasil rata-rata jawaban responden mengenai ketiga indikator kinerja yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja dan disiplin penyelesaian kerja berada dalam kategori tinggi. Jawaban responden tertinggi terdapat pada indikator kuantitas kerja, dan skor terendah yaitu indikator kualitas kerja, artinya bahwa beberapa karyawan masih kurang teliti dan cekatan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan diperoleh kesimpulan bahwa secara parsial maupun simultan pemberdayaan sumber daya manusia dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai walaupun secara parsial pemberdayaan sumber daya manusia lebih dominan pengaruhnya terhadap kinerja. Kemudian secara simultan hubungan pemberdayaan sumber daya manusia dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai memiliki korelasi yang kuat, sedangkan secara parsial pemberdayaan sumber daya manusia ternyata memiliki korelasi yang lebih kuat dengan kinerja pegawai.

5.2 Rekomendasi

Terdapat beberapa saran yang dapat penulis kemukakan berkaitan dengan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disampaikan diantaranya :

1. Walaupun pemberdayaan pegawai dirasa sudah efektif, namun pemberdayaan yang dilakukan sebaiknya lebih memperhatikan lagi pada kewenangan yang jelas, kepercayaan manajemen pada pegawai, keamatan hubungan antaramanajemen dengan para pegawai, dan ketepatan dalam pembinaan tanggung jawab pada pegawai, sehingga kinerja pegawai akan meningkat.
2. Pemberdayaan yang dilakukan oleh para pimpinan seharusnya dikaitkan dengan pengukuran kinerja kerja pegawainya, sehingga apabila pegawai yang diberdayakan mampu memberikan suatu hasil prestasi kerja yang diharapkan, maka pegawai tersebut memperoleh penghargaan. Karena itu sebaiknya pimpinan disarankan melakukan evaluasi dalam pemberdayaan supaya bisa mendapatkan umpan balik dari apa yang telah dilakukan agar sesuai dengan yang diharapkan.
3. Terdapat dua indikator pada variabel kepuasan kerja yang masih dalam tingkat sedang yaitu indikator variasi dan indikator kreativitas. Oleh karena itu, berkenaan dengan kedua indikator tersebut, kepuasan kerja harus mendapat perhatian lebih dari para manajer. Terkait dengan pekerjaan yang diberikan, sebaiknya disesuaikan dengan kondisi karyawannya sehingga karyawan tidak merasa jenuh dengan pekerjaan yang diembannya selama ini. Dan manajemen harus mampu membuat karyawan lebih kreatif lagi dalam bekerja agar para

karyawan selalu merasa dihargai keberadaannya dalam bekerja sehingga kinerja pun semakin meningkat.

4. Salah satu indikator kinerja yaitu kualitas kerja masih berada dalam tingkat sedang. Dalam hal ini para pimpinan disarankan dapat lebih mengevaluasi hasil kerja para karyawannya, dan harus mampu memberikan tanggung jawab yang lebih besar kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan begitu para karyawan akan mampu meningkatkan kualitas kerjanya sehingga kinerja pun lebih meningkat.
5. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, pemberdayaan sumber daya manusia kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu PT. Pos Indonesia harus mempertahankan beberapa indikator kinerja yang sudah tinggi dan meningkatkan beberapa indikator yang masih rendah dengan melakukan pemberdayaan sumber daya manusia dan memperhatikan tingkat kepuasan kerja pegawainya, serta memperhatikan faktor-faktor lain yang lebih luas yang bisa mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.