

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Bandung untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja pada karyawan Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Bandung berada pada kategori tinggi. Hal ini berdasar kan skor kriterium yang berada pada kategori kriterium tinggi. Skor tertinggi terdapat pada dimensi *Pay* (Gaji) . Dalam konteks ini mengindikasikan karyawan Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Bandung sudah merasa puas terhadap gaji yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan Dimensi kesempatan promosi memberikan skor terendah , Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan cenderung masih merasa kurang puas terhadap kebijaksanaan organisasi dalam melaksanakn promosi jabatan.
2. Komitmen Organisasional pada karyawan Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Bandung berada pada kategori tinggi. Hal ini berdasar kan skor kriterium yang berada pada kategori kriterium tinggi. Skor tertinggi terdapat pada dimensi Komitmen Normatif, dalam konteks ini mengindikasikan bahwa Komitmen Organisasional pada karyawan Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Bandung sudah cukup sesuai dimana karyawan sudah mempunyai motivasi dan dedikasi yang tinggi terhadap organisasi diaman karyawan telah merasa nyaman dalam bekerja karena mempunyai tingkat kebanggaan yang tinggi, dan mempunyai rasa kewajiban untuk membawa oraganisasi yakni Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Bandung menjadi organisasi yang lebih baik lagi kedepannya. Sedangkan Dimensi Berkelanjutan memberikan skor terendah, meskipun karyawan telah bangga bisa menjadi bagian di Organisasi namun untuk jaminan bekerja yang diberikan masih dirasa kurang sesuai oleh karyawan.

3. Kinerja karyawan Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Bandung berada pada kategori tinggi. Hal ini berdasarkan skor kriterium yang berada pada kategori kriterium tinggi. Skor tertinggi terdapat pada dimensi Taat Asas , hal tersebut mengindikasikan bahwa dalam melaksanakan setiap pekerjaannya, karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil pekerjaannya. Sedangkan skor terendah terdapat pada dimensi Waktu Penyelesaian , hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil pekerjaannya, namun dalam menyelesaikan pekerjaan yakni dalam mengerjakan proses perizinan yang diminta oleh masyarakat, karyawan masih belum bisa menyelesaikan sesuai dengan waktu penyelesaian yang telah dijanjikan sebelumnya, sehingga membuat masyarakat menjadi tidak puas akan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Bandung.
4. Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Bandung mempunyai pengaruh sebesar 0,514 atau sekitar 51,4%, bila dilihat pada tabel interpretasi koefisien korelasi, kepuasan kerja masuk kedalam kategori sedang. Itu artinya, Kepuasan Kerja berpengaruh sedang terhadap kinerja karyawan Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Bandung.
5. Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Bandung mempunyai pengaruh sebesar 0,641 atau sekitar 64,1%, bila dilihat pada tabel interpretasi koefisien korelasi, Komitmen Organisasional masuk kedalam kategori tinggi. Itu artinya, Komitmen Organisasional berpengaruh tinggi terhadap kinerja karyawan Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Bandung.
6. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Bandung. Hal itu terlihat dari hasil pengujian hipotesis menggunakan Uji F dan Uji T dimana Nilai probabilitas variable Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasional jauh dibawah 0,05 yaitu 0,000, sehingga melalui metode ini ditemukan pula pada tingkat signifikansi 5% variable Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional

berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable Kinerja Karyawan Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Bandung.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja karyawan, peneliti mengajukan saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi lembaga dalam mengambil kebijakan manajemennya.

1. Berdasarkan tanggapan karyawan mengenai kepuasan kerja, dimensi *Promotion Opportunities* (Kesempatan Promosi) pada indikator kepuasan terhadap kebijakan organisasi dalam promosi jabatan memberikan skor yang rendah. Organisasi perlu memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk dapat menempati posisi yang diinginkan karyawan, yang bisa dilakukan dengan cara Job Posting, Transparansi Hasil Penilaian promosi dan sebagainya.
2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Komitmen Organisasional, dimensi Komitmen Berkelanjutan pada indikator jaminan bekerja yang karyawan rasakan di organisasi saat ini memberikan skor yang paling rendah. Untuk mengatasi hal ini, cara yang bisa dilakukan Organisasi adalah dengan memberikan kepastian jaminan bekerja yang sebelumnya telah disepakati pada awal mula karyawan masuk menjadi bagian dari organisasi, hal ini dapat membuat karyawan yakin untuk tetap bekerja pada organisasi.
3. Berdasarkan tanggapan karyawan mengenai kinerja karyawan, pada dimensi *Waktu Penyelesaian* dalam indikator ketepatan waktu penyelesaian terhadap pekerjaan mendapat skor terendah. Organisasi perlu lebih memberikan pengawasan yang lebih kepada karyawan dengan bersikap tegas namun tetap mengayomi dan menuntun karyawan agar pekerjaan yang dihasilkan dapat memenuhi kualitas yang diharapkan masyarakat .

4. Peneliti juga mengajukan saran yang dapat dilakukan dalam penelitian selanjutnya dengan variabel independen yang berbeda, agar didapatkan hasil yang akurat mengenai pengaruh variabel lain terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Bandung.