

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Setelah melakukan penelitian maka penulis akan mengutarakan sebuah kesimpulan, kesimpulan merupakan langkah yang penulis lakukan dalam penelitian “Pengaruh Mutasi Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bandung”, setelah membuat suatu kesimpulan selanjutnya penulis mencoba memberikan rekomendasi-rekomendasi dengan harapan adanya perbaikan khususnya bagi objek penelitian yaitu BKD Kota Bandung dan pihak lain yang berkepentingan dengan penyusunan skripsi ini.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran pelaksanaan mutasi pegawai yang dilakukan pada BKD Kota Bandung yang ditunjukkan oleh hasil penelitian bahwa mutasi pegawai berada pada kategori efektif yang terdiri dari pengalaman, pengetahuan, kebutuhan, kecakapan dan tanggung jawab yang artinya responden merasakan bahwa pelaksanaan mutasi pada BKD Kota Bandung sudah dilaksanakan secara efektif. Adapun indikator kebutuhan khususnya pada kebutuhan instansi tertentu memiliki persentase alternatif jawaban postif tertinggi. Namun yang menjadi sorotan dari kelima indikator tersebut bahwa indikator pengalaman khususnya pada ukuran mengenai masa kerja karyawan merupakan indikator yang memiliki persentase alternatif

Siti Aminah, 2013

Pengaruh Mutasi Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

jawaban yang terendah, hal tersebut diketahui bahwa mutasi yang dilaksanakan kurang memperhatikan pengalaman dari pegawai itu sendiri.

2. Gambaran tingkat kepuasan kerja karyawan pada BKD Kota Bandung yang ditunjukkan oleh hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berada pada katagori puas yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan dan rekan kerja (kolega) yang artinya responden merasakan kepuasan kerja pada BKD Kota Bandung. Adapun indikator promosi khususnya pada pengetahuan memiliki persentase alternatif jawaban postif tertinggi. Namun yang menjadi sorotan dari kelima indikator tersebut bahwa rekan kerja khususnya pada ukuran mengenai kerjasama dengan rekan-rekan kerja merupakan indikator yang memiliki persentase alternatif jawaban yang terendah. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kurang tercipta dikarenakan kurangnya kerjasama antar pegawai, dimana ini disebabkan pada antar pegawai yang belum beradaptasi ataupun masih belum melakukan pendekatan yang optimal mengenai karakteristik pegawai-pegawai lain dalam bekerja.
3. Gambaran besarnya pengaruh mutasi pegawai terhadap kepuasan kerja karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung ditunjukkan oleh hasil penelitian bahwa mutasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang terdiri dari indikator pengalaman, pengetahuan, kebutuhan, kecakapan dan tanggung jawab mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja yang meliputi indikator pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan

dan rekan kerja (kolega). Untuk itu pemberian mutasi hendaknya lebih selektif dan efektif guna menghindari ketidakpuasan pada pegawai, namun demikian kepuasan kerja karyawan BKD Kota Bandung ini tidak hanya dipengaruhi oleh faktor mutasi saja, tetapi ada faktor lain juga yang berpengaruh namun tidak dikaji dalam penelitian ini.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas dan merujuk kepada skor rata-rata setiap indikator, rekomendasi yang dikemukakan mengacu kepada indikator yang memiliki skor rata-rata terendah diantara yang lain untuk masing-masing variabel. Berdasarkan hal tersebut rekomendasi yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Pada peningkatan pelaksanaan mutasi kerja yang lebih baik, maka pihak BKD Kota Bandung harus lebih memperhatikan indikator pengalaman khususnya pada ukuran mengenai masa kerja karyawan. Pada konsep tersebut, BKD perlu memperhatikan masa kerja pengalaman khususnya pada ukuran mengenai masa kerja karyawan, mengingat pengalaman perlu dijadikan bahan pertimbangan untuk memilih karyawan yang akan dimutasi karena dengan pengalaman karyawan akan lebih mudah memahami lingkungan baru setelah dimutasi.
2. Pada peningkatan kepuasan kerja yang lebih baik, maka pihak BKD Kota Bandung harus lebih memperhatikan indikator rekan kerja khususnya pada ukuran mengenai kerjasama dengan rekan-rekan kerja. Pada konsep tersebut, BKD perlu memperhatikan kerjasama dengan rekan-rekan kerja,

Siti Aminah, 2013

Pengaruh Mutasi Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

mengingat kerjasama antar karyawan dibutuhkan dalam peningkatan kepuasan yang berimplikasi pada peningkatan kinerja BKD itu sendiri..

3. Hasil penelitian ini hanya mengkaji mengenai pengaruh mutasi terhadap kepuasan kerja, oleh karena itu penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut oleh peneliti lainya dengan variabel yang lebih banyak seperti prestasi kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan efektivitas kerja.

