

BAB V

Penutup

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh rotasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia Kota Bandung. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa gambaran mengenai tingkat efektifitas rotasi kerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia Kota Bandung memiliki tingkat efektifitas yang rendah atau kurang efektif. Kemudian gambaran mengenai tingkatan kepuasan kerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia Kota Bandung memiliki tingkat yang tinggi. Dan gambaran mengenai tingkatan kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia Kota Bandung memiliki tingkatan yang sedang namun belum memenuhi target.

Adapun pengaruh rotasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia Kota Bandung yang secara parsial memiliki pengaruh sedang. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia Kota Bandung yang secara parsial memiliki pengaruh cukup kuat. Ada pengaruh rotasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia Kota Bandung yang secara simultan memiliki pengaruh kuat.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, maka implikasi dan saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan pengolahan data yang diperoleh dari hasil penelitian, gambaran efektifitas rotasi kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia Kota Bandung masih belum efektif, maka penulis menyarankan kepada pimpinan divisi pelayanan sumber daya manusia untuk lebih

memperhatikan lagi setiap indikator dari rotasi kerja agar pelaksanaan rotasi kerja bisa lebih efektif lagi di kemudian hari.

2. Berdasarkan pengolahan data yang diperoleh dari hasil penelitian, gambaran tingkat kepuasan kerja ada dalam kategori tinggi, namun kepuasan kerja dengan indikator moral kerja berada pada skor terendah. Maka dari itu, penulis menyarankan pimpinan dapat lebih memperhatikan moral kerja dari tiap karyawannya.
3. Gambaran variabel kinerja pegawai memiliki hasil pada kategori sedang, namun kinerja pegawai masih belum mencapai target di setiap tahunnya. Indikator kuantitas merupakan satu dari lima indikator yang memiliki skor terendah. Maka dari itu, pimpinan disarankan untuk lebih memperhatikan kembali mengenai kuantitas pekerjaan dari setiap karyawannya agar kinerja pegawai dapat tercapai dengan maksimal.