

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan merupakan langkah terakhir yang penulis lakukan dalam penelitian yang berjudul “hubungan rotasi jabatan dengan kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang UPI Bandung”. Setelah membuat suatu kesimpulan selanjutnya penulis mencoba memberikan saran-saran, dengan harapan adanya perbaikan khususnya bagi objek penelitian dan pihak lain yang berkepentingan dengan skripsi ini.

5.1 Kesimpulan

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

1. Pelaksanaan rotasi jabatan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang UPI Bandung, yang diukur melalui indikator (1) pengalaman, (2) kebutuhan, (3) kecakapan, (4) prestasi kerja, dan (5) tanggung jawab cenderung sedang. Hal ini ditunjukkan oleh skor rata-rata jawaban responden terhadap angket variabel rotasi jabatan sebesar 3,08. Hal ini dapat diketahui dengan mengkonsultasikannya dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden sebesar 2,60 – 3,39 (sedang). Hal ini juga mengandung arti bahwa masih terdapat faktor yang belum optimal, yaitu dalam pelaksanaan rotasi jabatan berdasarkan tingkat pengalaman yang mencapai skor rata-rata 2,93.
2. Kepuasan kerja karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang UPI Bandung, yang diukur melalui indikator (1) kepuasan terhadap

kepemimpinan, (2) kepuasan terhadap komunikasi, (3) kepuasan terhadap penghasilan, (4) kepuasan terhadap pekerjaan, dan (5) kepuasan terhadap rekan kerja cenderung sedang. Hal ini ditunjukkan oleh skor rata-rata jawaban responden terhadap angket variabel kepuasan kerja sebesar 3,01. Apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden, angka tersebut berada pada rentang 2,60 – 3,39 atau berada pada kategori sedang. Hal ini mengandung arti bahwa faktor kepuasan karyawan terhadap penghasilan belum optimal, dengan skor rata-rata 2,91.

3. Terdapat hubungan positif antara rotasi jabatan dengan kepuasan kerja, yang ditunjukkan oleh angka koefisien korelasi sebesar 0,657. Dengan demikian hipotesis yang diajukan yakni: Terdapat hubungan positif antara rotasi jabatan dengan kepuasan kerja, dapat diterima kebenarannya.

5.2 Saran

Setelah memperhatikan berbagai temuan di lapangan penulis mengidentifikasi akan terjadi berbagai implikasi apabila semua pihak tidak bekerjasama bergandengan tangan dalam meningkatkan kerpuasan kerja karyawan. Adapun implikasi yang penulis perkirakan adalah :

1. Data hasil penelitian menunjukkan skor rata-rata indikator pengalaman pada variabel rotasi jabatan memiliki rata-rata paling rendah di antara indikator yang lain. Hasil ini menunjukkan bahwa pelaksanaan rotasi jabatan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang UPI Bandung secara umum sudah cukup baik, hanya perlu ditingkatkan lagi. Salah satunya dengan memperhatikan pengalaman karyawan.

2. Data hasil penelitian juga menunjukkan skor rata-rata indikator penghasilan pada variabel kepuasan kerja memiliki rata-rata paling rendah di antara indikator yang lain. Hasil ini menunjukkan kepuasan kerja pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang UPI Bandung perlu ditingkatkan lagi antara lain dengan memberikan penghargaan yang tidak hanya berbentuk uang tetapi berbentuk pujian, tulisan, ataupun barang. Adanya penghargaan yang diberikan perusahaan dapat merangsang karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja.
3. Rotasi Jabatan mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja karyawan. Untuk itu perusahaan harus mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan salah satunya dengan melakukan rotasi jabatan. Karena dengan rotasi jabatan dapat menambah pengetahuan, keterampilan serta keahlian karyawan, dengan demikian karyawan akan merasa puas dan menjadi semangat dalam bekerja.

