

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tanggapan responden terhadap karakteristik pekerjaan PT. Kereta Api Daerah Operasi 2 Bandung. Karakteristik pekerjaan PT. Kereta Api Daerah Operasi 2 Bandung dinilai oleh responden sudah dilaksanakan baik melalui penyebaran angket yang terdiri dari item keragaman keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan, keragaman pekerjaan yang dilaksanakan, keterlibatan dalam perencanaan tugas, keterlibatan dalam melaksanakan pekerjaan, pemahaman dalam prosedur kerja, keberartian dari pekerjaan yang dilakukan terhadap diri sendiri, keberartian dari pekerjaan yang dilakukan terhadap orang lain, keleluasaan berinisiatif dalam merencanakan pekerjaan, keleluasaan berinisiatif dalam melaksanakan pekerjaan., penerimaan informasi tentang keberhasilan yang telah dicapai, penerimaan informasi tentang kesesuaian pekerjaan yang dilakukan dengan keinginan atasan. Bila dibandingkan dengan yang lainnya, item pemahaman dalam prosedur kerja memiliki skor yang paling tinggi. Besarnya skor menunjukkan bahwa responden merasakan karyawan akan lebih termotivasi dan terpacu untuk memberikan kinerja terbaiknya jika prosedur kerja yang ditetapkan dapat dipahami. Sedangkan

item yang memperoleh skor yang paling rendah adalah keterlibatan dalam perencanaan tugas. Hal ini disebabkan karena mayoritas responden merasa kurang dilibatkan dalam merencanakan tugas yang akan dilakukan.

2. Tanggapan responden terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Kereta Api Daerah Operasi 2 Bandung. Kepuasan kerja karyawan PT. Kereta Api Daerah Operasi 2 Bandung secara umum dinilai oleh responden sudah tinggi/ sudah puas melalui penyebaran angket yang terdiri dari item Kepuasan atas kecukupan imbalan finansial, kepuasan atas kecukupan imbalan non finansial, kepuasan dari kesulitan melaksanakan pekerjaan, kepuasan atas keragaman kerja, kepuasan atas fleksibilitas pengawasan, kepuasan atas perhatian dan penghargaan yang diterima, kepuasan atas kesempatan menduduki jabatan, kepuasan akan adanya jenjang karier yang jelas, kepuasan atas kerjasama dengan rekan kerja, kepuasan atas kerjasama dengan atasan, kepuasan atas ketersediaan alat dan fasilitas kerja, kepuasan atas keefektifan jam kerja. Bila dibandingkan dengan yang lainnya, item kepuasan atas kerjasama dengan atasan memiliki skor yang paling tinggi. Besarnya skor menunjukkan bahwa responden merasa bahwa karyawan lebih menyukai atasan yang memberikan perhatian, memberikan nasehat atau teguran ketika karyawan sedang melakukan pekerjaannya. Sedangkan item yang memperoleh skor yang paling rendah adalah kepuasan akan adanya jenjang karier yang jelas. Hal ini disebabkan

karena mayoritas responden menganggap perusahaan kurang mengkomunikasikan mengenai jenjang karier yang ada..

3. Berdasarkan hasil perhitungan, karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya semakin baik karakteristik pekerjaan maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi.

5.2 Saran

1. Indikator yang memiliki nilai terendah adalah keterlibatan dalam perencanaan tugas. Rendahnya nilai ini disebabkan karena mayoritas responden merasa bahwa karyawan kurang dilibatkan dalam melakukan perencanaan tugas. Oleh karena itu pekerjaan harus diatur sedemikian rupa agar para karyawan dapat dilibatkan dan efisien dalam merencanakan dan melaksanakan tugasnya.
2. Berdasarkan penelitian dapat diketahui bahwa kepuasan akan adanya jenjang karier yang jelas menempati tingkat yang paling rendah pada indikator kepentingan pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih mengkomunikasikan mengenai jenjang karier yang ada kepada karyawan, sehingga karyawan dapat merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan.
3. Untuk para karyawan, hendaknya selalu berusaha untuk mampu memberikan prestasi kerja yang terbaik, supaya di masa mendatang citra kereta api menjadi semakin baik, terpercaya dalam pelayanan, kenyamanan serta keamanannya.

