

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT .Kereta Api (Persero) DAOP II Bandung, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Secara umum gambaran tingkat kepuasan kerja pada PT. Kereta Api (Persero) DAOP II Bandung yang dilihat berdasarkan tanggapan responden terhadap faktor psikologi, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial dinilai kurang baik yang dibuktikan dari tinjauan pada daerah kontinum.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki karyawan PT. Kereta Api (Persero) DAOP II Bandung sudah cukup. Namun, masih perlu ditingkatkan agar dapat tercapai kepuasan kerja yang lebih tinggi. Beberapa indikator yang perlu dibanggakan dan dipertahankan dalam mencerminkan subvariabel di atas adalah tingkat kesesuaian minat dan keterampilan dengan karakteristik pekerjaan, tingkat ketentraman dan penerimaan aturan pada saat bekerja, Intensitas teguran dari atasan dan tingkat hubungan dengan rekan kerja yang diwujudkan dengan kerja sama yang solid, alokasi waktu kerja dan istirahat, serta tingkat kesesuaian gaji dan jaminan kesehatan dengan karakteristik pekerjaan. Selain itu, terdapat pula indikator – indikator yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan karena masih di respon negatif oleh karyawan yaitu, tingkat kesesuaian karakteristik pekerjaan dengan latar

belakang pendidikan, Intensitas bimbingan dari atasan, Kelengkapan peralatan kerja, kenyamanan tempat bekerja dan bonus yang diberikan serta promosi jabatan.

2. Gambaran tingkat kinerja karyawan PT. Kereta Api (Persero) DAOP II Bandung menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan yang dilihat berdasarkan subvariabel *quality, quantity, timeliness, cost effectiveness, need for supervision, interpersonal impact* dinilai sedang oleh para karyawan. Beberapa indikator yang patut untuk diapresiasi dan dipertahankan adalah pada indikator ketelitian dalam bekerja, ketepatan dalam bekerja, efektivitas pemakaian sumber daya, pemeliharaan sumber daya, pemakaian sumber daya yang ditunjukkan karyawan dengan pemakaian secara efektif dan efisien, penciptaan kerjasama, pemeliharaan hubungan, dan penjagaan nama baik yang juga berkaitan dengan penjagaan nama baik perusahaan. Meskipun begitu, perusahaan harus terus meningkatkan kinerja karyawan melalui indikator – indikator tersebut. Selain itu, terdapat pula indikator – indikator yang masih direspon negatif oleh karyawan yaitu indikator kerapuhan dan ketelitian dalam bekerja, tingkat penyelesaian kerja rutin serta tingkat pencapaian target, tingkat penyelesaian kerja berdasarkan waktu, tingkat pemanfaatan waktu luang, tingkat kedisiplinan serta tingkat inisiatif karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mempertahankan indikator kinerja yang sudah baik, dan meningkatkan atau memperbaiki indikator kinerja yang masih direspon negatif oleh karyawan.

3. Berdasarkan hasil penghitungan data responden mengenai pengaruh secara parsial dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) DAOP II Bandung diperoleh kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penghitungan data responden mengenai pengaruh secara simultan dari kepuasan kerja terhadap kinerja diperoleh bahwa (X) secara bersama-sama mempengaruhi secara positif terhadap kinerja (Y). Sedangkan, pada tabel Guilford, objek penelitian kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap kinerja.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) DAOP II Bandung penyusun mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam menentukan kebijakan organisasinya di masa yang akan datang.

- a. Untuk mengatasi Ketidakpuasan karyawan, perusahaan dapat mengadakan riset untuk mencari tahu perlengkapan apa saja yang karyawan perlukan atau harapkan untuk kemudian apabila memungkinkan perusahaan dapat menyediakannya sehingga seluruh potensi kerja karyawan yang dapat dimaksimalkan. Perusahaan juga dapat memperbaiki desain atau *layout* tempat kerja sehingga secara psikologis karyawan merasa nyaman dan tenang sehingga tercapai kepuasan dalam bekerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri dan kinerja perusahaan.

Selain itu, perusahaan dapat memberikan bonus terutama pada karyawan berprestasi. Karena tidak dapat dipungkiri bahwa perusahaan mendapatkan keuntungan atau dana berlebih itu disebabkan oleh bantuan para karyawan berprestasi. Bonus yang diberikan pada karyawan dapat berdampak pada peningkatan semangat kerja karyawan, kepuasan kerja karyawan, komitmen dan loyalitas pada perusahaan serta kinerja yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi. Bonus yang diberikan dapat berupa materi ataupun non materi seperti santunan sembako, memberikan gratis berlibur dan rekreasi dengan keluarga menggunakan kereta api. Perusahaan juga harus lebih terbuka dalam memberi peluang promosi pada karyawan serta memberikan kejelasan kriteria – kriteria apa saja yang wajib dipenuhi karyawan untuk mendapatkan promosi. Prinsip keadilan dalam promosi jabatan harus diutamakan untuk menghindari adanya kecurigaan dari karyawan, dan setiap karyawan pada level manapun berhak untuk diberikan kesempatan dipromosikan sehingga karyawan akan lebih termotivasi untuk mengembangkan kemampuan dirinya ke arah yang lebih baik. Adapun tolok ukur yang bisa digunakan manajemen untuk melihat karyawan yang layak mendapatkan promosi dapat mengacu pada program penilaian prestasi karyawan yang dilakukan secara periodik.

- b. Untuk meningkatkan kinerja, perusahaan dapat menumbuhkan kedisiplinan melalui ketegasan dalam pelaksanaan kedisiplinan, kerjasama dan kemompakan dalam melakukan kedisiplinan, pemimpin yang konsisten melakukan kedisiplinan dan selalu memberikan teladan yang

baik bagi karyawannya serta memberikan kesejahteraan yang cukup pada karyawannya. Untuk meningkatkan inisiatif karyawan pihak manajemen dapat melakukan kegiatan *outbond* dengan permainan – permainan yang dilakukan secara berkelompok. Salah satu permainan yang bisa dilakukan adalah memberikan kasus pada masing – masing kelompok dan kelompok dapat berdiskusi untuk memecahkan kasus tersebut, dari permainan tersebut karyawan diberi kesempatan untuk mengemukakan gagasannya sehingga dapat terlihat dan terbangun inisiatif serta jiwa kepemimpinan karyawan. Selain itu perusahaan juga dapat memberikan pelatihan *self empowering program*, ESQ, dan seminar bagaimana menjadi pemimpin yang dapat membuat karyawan bersikap positif, lebih bersemangat dalam bekerja, lebih puas dalam bekerja sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Perusahaan dapat bekerjasama dengan lembaga – lembaga yang berkaitan dengan pelatihan atau pun seminar tersebut.