

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data, penulis memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai pengaruh *Employee Well Being* terhadap kinerja pada pengemudi TEMAN Bus Bandung koridor 5D. maka peneliti memberikan kesimpulan sebagai berikut :

- Hasil penelitian mengenai tingkat *Employee Well Being* yang dialami oleh pengemudi TEMAN Bus Bandung koridor 5D, dalam penelitian ini bahwa variabel *Employee Well Being* terbagi menjadi 7 domain yang diantaranya; *Advancement*, *Facilities*, *Home Work Interface*, *Job*, *Physical Health*, *Psychological Health*, dan *Relationship*. Untuk domain *Advancement* tanggapan responden paling banyak memberikan jawaban setuju bahwa perusahaan telah memberikan pelatihan dan promosi yang berkontribusi terhadap kesejahteraan pengemudi. Kemudian untuk domain *Facilities* tanggapan responden paling banyak memberikan jawaban setuju bahwa perusahaan telah menyediakan fasilitas untuk menunjang pekerjaan, namun masih terdapat beberapa fasilitas yang perlu dilakukan pembenahan. Kemudian untuk domain *Home Work Interface* tanggapan responden paling banyak memberikan jawaban setuju bahwa perusahaan telah memberikan jatah libur dan cuti yang sesuai, namun menurut responden keseimbangan antara waktu kerja dengan waktu berkumpul bersama keluarga dirasa masih kurang. Kemudian untuk domain *Job* yaitu unsur intrinsik pada pekerjaan yang menunjang kesejahteraan, responden memberikan paling banyak jawaban setuju bahwa perusahaan telah memberikan kompensasi beserta tunjangan yang sesuai dengan beban kerja yang diterima oleh pengemudi. kemudian untuk domain *Physical Health* yaitu kondisi kesehatan fisik pengemudi selama bertugas, responden memberikan paling banyak

tanggapan setuju bahwa selama bekerja pengemudi berada pada kondisi kesehatan fisik yang fit. kemudian untuk domain *Psychological Health* yaitu kondisi kesehatan psikologis pengemudi selama bertugas melakukan pelayanan. Responden memberikan paling banyak tanggapan setuju dapat melakukan pengendalian emosi yang baik, namun masih terdapat ancaman dari pihak lain yang dapat berdampak negatif terhadap kondisi psikologis yang dialami oleh pengemudi. Kemudian untuk domain *Relationship* yaitu kondisi perihal hubungan pengemudi di area lingkungan kerja dengan sesama pengemudi, mekanik, dan supervisor. Responden memberikan tanggapan dengan paling banyak setuju bahwa hubungan yang terjalin pada area lingkungan kerja terjalin dengan baik.

- Hasil penelitian mengenai tingkat kinerja dari pengemudi dari TEMAN Bus Bandung koridor 5D. untuk tingkat Prestasi Kerja yang diraih pengemudi selama melakukan pelayanan bahwa responden memberikan tanggapan dengan rata - rata jawaban setuju telah memberikan prestasi terbaiknya dengan tidak adanya teguran yang berupa komplain dari pelanggan. kemudian untuk tingkat Pencapaian Target pengemudi pada saat melakukan pelayanan responden memberikan tanggapan paling banyak dengan jawaban setuju. hal tersebut menerangkan bahwa pengemudi mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, target yang dimaksud dalam hal ini ialah jumlah ritase yang harus ditempuh pada saat pelayanan. kemudian untuk tingkat keterampilan pengemudi selama melakukan pelayanan responden memberikan tanggapan dengan paling banyak jawaban kurang setuju, hal tersebut dikarenakan pengemudi kurang terampil dalam menggunakan perangkat AI (*Artificial Intelligence*). Kemudian untuk tingkat Kepuasan kerja yang dirasakan pengemudi selama melakukan pelayanan responden memberikan tanggapan dengan paling banyak jawaban setuju. hal tersebut menerangkan bahwa pengemudi telah mendapatkan kepuasan kerja yang sesuai. kemudian untuk tingkat Inisiatif yang dimiliki pengemudi dalam melakukan pelayanan

responden memberikan tanggapan dengan paling banyak jawaban setuju telah memberikan inisiatif untuk menunjang kegiatan pelayanan. menurut responden inisiatif yang dilakukan mulai dari memastikan kondisi armada yang digunakan dalam kondisi bersih dan prima.

- Hasil penelitian perihal pengaruh *Employee Well Being* yang dirasakan pengemudi terhadap TEMAN Bus Bandung koridor 5D. berdasarkan hasil analisis data menerangkan bahwa variabel *Employee Well Being* memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada pengemudi TEMAN Bus Bandung. hal tersebut menjelaskan apabila terjadi peningkatan pada tingkat *Employee Well Being* yang dialami oleh pengemudi TEMAN Bus Bandung koridor 5D maka kinerja dari pengemudi TEMAN Bus Bandung koridor 5D akan mengalami peningkatan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti mencoba untuk menyampaikan beberapa saran sebagai bahan pertimbangan, diantaranya sebagai berikut :

- Untuk pengelola DAMRI cabang BTS (*Buy The Service*) sebaiknya perusahaan diharapkan dapat melakukan pembenahan pada fasilitas yang menunjang kegiatan pengemudi selama bertugas melakukan pelayanan. hal tersebut tentunya dapat meningkatkan tingkat *Employee Well Being* bagi para pengemudi TEMAN Bus Bandung koridor 5D. Selain hal tersebut perusahaan pun sebaiknya melakukan sosialisasi dan pelatihan mengenai penguasaan ITS (*Intelligent Transportation System*) demi meningkatkan keterampilan pengemudi sehingga dapat meningkatkan kinerja dari pengemudi TEMAN Bus Bandung koridor 5D.

- Untuk Dinas Perhubungan kota Bandung, sebaiknya dapat melakukan pembenahan perihal kondisi sarana dan pra-sarana yang menunjang aktivitas kegiatan pelayanan dari TEMAN bus bandung koridor 5D. selain pembenahan sarana diharapkan juga dinas terkait dapat melakukan penertiban untuk meningkatkan kondisi diarea halte dapat lebih kondusif. Hal tersebut tentunya dapat meningkatkan kenyamanan dari pengguna layanan TEMAN Bus Bandung koridor 5D dan mengurangi beban kerja dari pengemudi TEMAN Bus Bandung koridor 5D.
- Untuk penelitian selanjutnya, penelitian ini dilakukan dengan mengambil data data secara rentang waktu *cross sectional*, yang hanya dilakukan pada satu waktu tertentu. Dengan demikian maka kondisi pada objek penelitian dapat terjadi perubahan dari waktu ke waktu. Peneliti berharap terdapat penelitian selanjutnya dapat memberikan informasi lebih baru perihal kondisi unit analisis yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ijoksumawe: Unimal Press.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Jakarta: Erlangga.
- Edison, Emron. Yohny Anwar, I. K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fachreza, M. S. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*,, 115-122.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. and Andeson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analys. 7th Edition*. New York: Pearsom.
- Hasibuan, H. M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Isnawati, I. A. (2019). *Buku Ajar Konsep Pembentukan Kader Kesehatan Jiwa di Masyarakat*. Sulawesi Selatan: Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia.
- Juniper, B. (2010). Evaluation Of A Novel Approach To Measuring Well-Being In The Workplace. *Cranfield University*.
- Kundi, Y. M. (2020). Employee Psychological Well-Being And Job Performance: Exploring Mediating And Moderating Mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3),, 736–754.
- Lei, S And Roetting, M. (2011). Influence of Task Combination on Eeg Spectrum Modulation For Driver Workload Estimation. *Human Factors*, Vol. 5, 168–179.

- Mangkunegara, A. A. A.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nora Azmi, Dian Mardi Safitri, Rifan Pratama. (2017). Analisa Beban Kerja Melalui Pendekatan Fisiologis Pada Pengemudi Bus Transjakara. *Universitas Trisakti*.
- Purba, B. (2019). Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 150-162.
- Ramdhani, N. d. (2018). *Psikologi untuk Indonesia Tangguh dan Bahagia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Robbins P, S. a. (2017). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Solovey, E. Z. (2014). Classifying Driver Workload Using Physiological and Driving Performance Data: Two Field Studies. *Proceedings of ACM CHI Conference on Human Factors in Computing Systems*,.
- Sulaksono, H. (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Uma Sekaran, R. B. (2016). *Research Methods for Business*. Chichester: Wiley.
- Wadhawan, K. (2016). Psychological Well-Being as a Predictor to Job Performance and Job. *International Journal of Academic Research and Development*, 3-5.
- Young, K. L., & Salmon, P. M. (2012). Examining the relationship between driver distraction and driving errors: A discussion of theory. *studies and methods. Safety Science*, 165 - 174.