

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka diambil beberapa kesimpulan sesuai rumusan masalah yang dicari sebagai berikut:

1. Tingkat kepuasan kerja pegawai Divisi *Human Capital* dan Divisi *Network & Operation* di Kantor Pusat Bank Woori Saudara Bandung pada saat ini sudah tergolong puas atau berada dalam kategori tinggi. Hal ini disebabkan karena tingkat kepuasan atas dimensi pekerjaan itu sendiri, supervisor, rekan kerja dan kondisi kerja berada pada kriteria puas atau kategori tinggi dan tingkat kepuasan atas gaji dan promosi saja yang berada pada kriteria cukup puas atau kategori sedang.
2. Hubungan antara usia dengan kepuasan kerja pegawai Divisi *Human Capital* dan Divisi *Network & Operation* di Kantor Pusat Bank Woori Saudara Bandung berdasarkan tabel distribusi frekuensinya menunjukkan bahwa pegawai usia antara 26-30 tahun lebih dominan dan cenderung lebih puas dibandingkan pegawai usia lainnya. Pengujian korelasi yang menggunakan Koefisien korelasi *pearson product moment*, menunjukkan bahwa nilai korelasi (R) yang diperoleh tersebut termasuk ke dalam kategori kuat dengan nilai positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara usia dengan kepuasan kerja pegawai. Dimana pegawai

yang lebih tua cenderung mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi karena bukan hanya sudah lama bekerja melainkan karena semakin usia seseorang, maka seseorang tersebut cenderung untuk menurunkan harapan-harapannya pada level yang lebih realistis dan dia juga sudah tidak berambisi untuk mencari pekerjaan yang lebih menantang.

3. Hubungan antara jenis kelamin dengan tingkat kepuasan kerja pegawai Divisi *Human Capital* dan Divisi *Network & Operation* di Kantor Pusat Bank Woori Saudara Bandung, berdasarkan tabel distribusi frekuensi menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai wanita merasa lebih puas dibandingkan pegawai pria. Pengujian hipotesis yang menggunakan uji Chi-Square dengan cara memperoleh nilai dari melihat nilai Asymp.sig dan nilai Chi-Square memperoleh hasil pengujian yang menunjukkan bahwa keputusan Ho diterima sehingga dapat disimpulkan tidak ada perbedaan antara jenis kelamin dengan kepuasan kerja pegawai tetapi dalam hal keabsenan, wanita mempunyai tingkat absensi yang lebih tinggi daripada pria yang dikaitkan dengan budaya setempat.
4. Hubungan antara status perkawinan dengan tingkat kepuasan kerja pegawai Divisi *Human Capital* dan Divisi *Network & Operation* Kantor Pusat Bank Woori Saudara Bandung, berdasarkan tabel distribusi frekuensi menunjukkan bahwa pegawai yang sudah menikah cenderung lebih puas dibandingkan pegawai yang belum menikah. Pengujian hipotesis yang menggunakan uji Chi-Square dengan cara memperoleh nilai dari Melihat nilai Asymp.sig dan nilai Chi-Square memperoleh hasil pengujian yang menunjukkan bahwa

keputusan H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan tidak ada perbedaan kepuasan antara status perkawinan dengan kepuasan kerja pegawai.

Dimana, Seorang pegawai yang sudah menikah kepuasannya lebih tinggi dibandingkan pegawai yang belum menikah karena karyawan yang sudah menikah cenderung untuk bertanggung jawab pada dirinya dan keluarganya sehingga mereka mau tidak mau bekerja keras untuk lebih giat dalam bekerja demi kelangsungan hidup dirinya dan keluarga.

5. Hubungan antara masa kerja dengan tingkat kepuasan kerja pegawai Divisi *Human Capital* dan Divisi *Network & Operation* Kantor Pusat Bank Woori Saudara Bandung berdasarkan tabel distribusi frekuensi menunjukkan bahwa pegawai yang mempunyai masa kerja kurang dari 5 tahun cenderung lebih puas dibandingkan pegawai yang mempunyai masa kerja lebih dari 5 tahun. Pengujian korelasi yang menggunakan Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment*, menunjukkan bahwa nilai korelasi (R) yang diperoleh termasuk ke dalam kategori sedang dengan nilai positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sedang antara masa kerja dengan kepuasan kerja pegawai. Apabila masa kerja dikaitkan dengan tingkat pengunduran diri pada pegawai maka, masa kerja berarti memiliki pengaruh terhadap tingkat *turn over* di sebuah perusahaan. Di mana, semakin rendahnya tingkat *turn over* di sebuah perusahaan maka tingginya kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti mencoba memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat sebagai masukan dan bahan pertimbangan baik pihak akademik, juga bagi pihak Kantor Pusat Bank Woori Saudara Bandung di waktu yang akan mendatang untuk dilakukan tindak lanjut sebagai perbaikan atas hasil penelitian ini. Saran yang dapat peneliti diberikan adalah sebagai berikut:

1. Sehubungan dengan hasil penelitian yang menunjukkan adanya sedikit kepuasan kerja pada dimensi promosi yang berlaku di perusahaan ini, maka sebaiknya kebijakan promosi tidak hanya dilihat dari aspek prestasi kerja pegawai saja tetapi perlu juga melihat aspek senioritas. Aspek senioritas terkadang menimbulkan permasalahan yang terjadi karena perusahaan membedakan pegawai yang memiliki kinerja baik dengan yang tidak. Pada saat mempromosikan pegawai, perusahaan harus mengetahui bahwa setiap pegawai yang dipromosikan akan memiliki jaminan bahwa ia memiliki kinerja baik di dalam pekerjaan barunya. Oleh karena itu, penggabungan aspek prestasi kerja dan senioritas merupakan hal yang baik dengan maksud agar setiap pegawai diberikan kesempatan yang sama untuk dapat menduduki posisi atau jabatan yang baru serta dalam promosi pegawai pun perusahaan perlu melakukan penilaian terhadap kemampuan dan kompetensi pegawai bilamana pegawai tersebut menduduki posisi atau jabatan yang baru.
2. Sehubungan dengan adanya sedikit kepuasan kerja pada dimensi gaji, adanya teori yang mengatakan bahwa besarnya gaji akan mempengaruhi

motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Seberapa pun besar kenaikan gaji yang didapatkan akan selalu ada kecenderungan untuk tetap merasa tidak puas. Oleh karena itu, Kebijakan perusahaan dalam pemberian imbalan yang didasarkan pada prestasi kerja pegawai sebaiknya dipertahankan karena kebijakan ini akan tetap memotivasi pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Daftar Pustaka

Sumber buku :

- Abu Ahmadi. 2001. *Psikologi Perkembangan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Agoes Dariyo. 2008. *Psikologi Perkembangan Dewasa Muda*. Cetakan ke -3. Jakarta: Grasindo.
- Alex S. Nitisemito. 1992. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Chaniago, Arman Y.S. 2002. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Cetakan V. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Davis, D. and Cosenza, R.M. 1993. *Business Research for Decision Making*. Belmont: PWS-KENT Publishing Company.
- Deni Widanarni, Irwansyah, Setio Utomo. 2015. “Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuala Kapuas”, *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Vol. 3 No. 1. Banjarmasin: Universitas Lambung Mangkurat.
- Domingo, Dennimar. 2014. *Chi-Square Table*. www.slideshare.net/dennimardomingo/. Diakses tanggal 26, bulan November, Tahun 2015.
- Fritz. 2011. “Hubungan Usia, Masa Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Dr. Koesnandi Bondowoso”, *The Indonesian Journal Of Health Science Vol. 1 No. 2*. Jember: Universitas Muhammadiyah.
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hariandja, M. T. E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas*

- Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Hariandja, M. T. E. 2006. *Perilaku Organisasi. Memahami dan Mengelola Perilaku Dalam Organisasi*. Bandung: UNPAR Press.
- Hasan, Iqbal. 2010. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hungu. 2007. *Demografi Kesehatan Indonesia*. Jakarta: Grasindo.
- Keith Davis & Jhon. W. Newstrom. 2000. *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2003. *Perilaku Organisasi*, Penerjemahan : Erly Suandy, Edisi Kelima. Jakarta: Salemba Empat.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta : Erlangga
- Luthans, Fred. 2009. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andy Offset.
- Miftah, Toha. 2008. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Moh As'ad. 2003. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Galia Indonesia.
- Pandji Anoraga. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Purwanto dan Sulistyastuti. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Administrasi Publik dan Masalah-masalah Sosial*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Edisi 5. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*, Edisi 8. Jakarta: Prentice Hall
- Robbins, Stephen P. 2006. *Organizational Behavior*, (Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan). Jakarta : PT. INDEKS Kelompok Gramedia.

- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Schermerhorn, John K. 1998. *Manajemen*. Yogyakarta: Endi Offset.
- Sedarmayanti. 2004. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- Simanjuntak. B dan Pasaribu I.L. 1984. *Pengantar Psikologi Perkembangan*. Bandung: Tarsito
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tohardi, Ir. Ahmad. M. M. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Silalahi, Ulber. 2015. *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: Refika Aditama.
- Umar, Husein. 2014. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Grafindo Persada.

Sumber Internet :

www.bankwoorisaudara.com/home.