

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan penelitian ini, sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja karyawan Perum DAMRI Kota Bandung termasuk kedalam kategori tinggi dengan nilai persentase keseluruhan yang diperoleh mengenai kepuasan kerja adalah sebesar 82,09 %. Hasil analisis ini berbeda dengan asumsi pada awal penelitian, karena jika di tinjau dari jenis perusahaannya PERUM DAMRI Kota Bandung ini merupakan Badan Umum Miliki Negara sehingga kesejahteraan pegawai lebih terjamin dan lingkungan kerja yang sudah kondusif. Sedangkan pada asumsi awal peneliti mengesampingkan status perusahaan dengan tujuan untuk memperoleh data yang lebih objektif.
2. Kinerja karyawan Perum DAMRI Kota Bandung termasuk kedalam kategori sangat tinggi dengan nilai persentase keseluruhan yang diperoleh mengenai kinerja adalah sebesar 85,56 %. Hasil analisis ini juga mengalami perbedaan dengan asumsi pada awal penelitian, hal ini dikarenakan sudut pandang peneliti pada asumsi awal penelitian terlalu terpaku kepada pengaduan teknis yang erat kaitannya dengan posisi karyawan sebagai supir. Sedangkan jika dinilai secara keseluruhan kinerja

karyawan pada PERUM DAMRI Kota Bandung ini memiliki kategori yang sangat tinggi.

3. Korelasi antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan di Perum DAMRI Kota Bandung yaitu sebesar 0,588. Angka tersebut termasuk dalam kategori moderat atau sedang karena berada diantara $\geq 0,4 - < 0,7$. Berdasarkan uji signifikansi korelasi pada tingkat kepercayaan 95%, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang berarti terhadap kinerja karyawan.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah didapatkan sebelumnya, maka peneliti akan memberikan saran yang didasari oleh hasil penelitian, antara lain:

1. Pada variabel kepuasan kerja, peneliti menyarankan untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan sesuai dengan nilai-nilai kebudayaan organisasional yang berkembang saat ini agar terciptanya perasaan senang dan totalitas karyawan dapat meningkat, karena hal tersebut dapat berpengaruh terhadap efektivitas karyawan pada perusahaan.
2. Pada variabel kinerja, peneliti menekankan adanya peningkatan pada aspek kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan baik karena berdasarkan penelitian, aspek tersebut masih memiliki nilai yang paling rendah jika dibandingkan aspek lainnya dalam pembentukan kinerja karyawan.

3. Berdasarkan uji hubungan terbukti bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang berarti sehingga besar kemungkinan kinerja akan meningkat jika kepuasan kerja juga mengalami peningkatan. Alangkah baiknya apabila peningkatan kepuasan kerja dilakukan dengan perhitungan yang matang agar hal tersebut tidak mengganggu produktivitas dari perusahaan.

Daftar Pustaka

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Ed Revisi VI, Penerbit PT Rineka Cipta : Jakarta.

As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty.

Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.

Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.

Juliansyah Noor, 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen, Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Jakarta : Kencana.

Malthis, Robert L dan John H.Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rosda.

Rivai, Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Sangadji, Etta Mamang dan Sopiah. 2010. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi.

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT. Refika Aditama.

Sukardi. 2003. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Prakteknya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.

Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.

<https://damri.co.id>