

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 Kesimpulan**

Setelah melakukan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis akan membuat kesimpulan dan saran atas pembahasan yang telah dilakukan. Penulis akan menarik beberapa kesimpulan sesuai dengan identifikasi masalah yang ada pada bab awal sebelumnya. Berikut ini uraian kesimpulan dan pembahasan pada bab sebelumnya, yaitu :

- a. Dalam penelitian ini, penulis dapat menyimpulkan bahwa sikap pegawai terhadap SOP PT. Adetex Bandung sudah dapat dikatakan BAIK. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai rata-rata skor sebesar 4,00 dimana angka 4,00 berada dalam kelas interval 3,70 – 4,60.

Berdasarkan penelitian ini juga menunjukkan bahwa perusahaan telah membuat SOP yang dapat diterima oleh pegawai dan dijalankan oleh pegawai, pegawai juga telah mengetahui tujuan dan fungsi SOP yang dibentuk oleh perusahaan. Dengan demikian dapat dikatakan system tata kerja operasi perusahaan tersebut dapat berjalan dengan efektif dan efisien guna untuk mencapai tujuan bersama perusahaan.

- b. Berdasarkan hasil penelitian tingkat kepuasan kerja pegawai PT. Adetex Bandung juga dapat dikatakan BAIK. Hal ini dibuktikan dari nilai rata-rata skor sebesar 3,40 dimana angka 3,40 berada dalam kelas interval 2,60 – 3,40. Hal ini menunjukkan pegawai PT. Adetex sudah puas dengan apa yang

diberikan oleh perusahaan maupun lingkungan yang ada di perusahaan yang mempengaruhi atau menjadi faktor kepuasan kerja pegawai tersebut.

- c. Untuk komitmen organisasi pegawai PT. Adetex juga dapat dikatakan CUKUP BAIK, hal ini dibuktikan dari hasil rata-rata skor sebesar 3,40 dimana angka 3,40 berada dalam kelas interval 2,60 – 3,40. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat loyalitas pegawai PT. Adetex cukup baik dimana pegawai masih menginginkan untuk menjadi bagian dari perusahaan tersebut.
- d. Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai hubungan sikap terhadap SOP dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi pegawai PT. Adetex Bandung. Diketahui bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara sikap terhadap SOP dengan kepuasan kerja dan komitmen pegawai, hal ini dibuktikan bahwa *TOTAL\_S Hotelling's Trace sig* sebesar 0,218 yang memiliki berarti  $> 0,05$ . Hal ini menyatakan bahwa tinggi rendahnya kepuasan kerja pegawai dan komitmen organisasi pegawai tidak berhubungan dengan sikap pegawai terhadap SOP.

## 6.2 Saran

Setelah membuat kesimpulan mengenai hubungan sikap terhadap SOP dengan kepuasan kerja dan komitmen pegawai PT. Adetex Bandung, selanjutnya penulis mengajukan beberapa saran untuk PT. Adetex Bandung. Berikut ini saran yang diajukan oleh penulis.

- a. Sikap pegawai terhadap SOP yang ada pada perusahaan sudah cukup baik, dalam hal ini pegawai sudah bisa menerima SOP yang diterapkan oleh perusahaan, walaupun sebagian pegawai belum bisa menerima atau

menjalankan SOP secara terpaksa karna ketidaknyamanan yang dirasakan oleh pegawai tersebut. *Standart Operational Procedure* dapat menciptakan konflik bagi pegawai yang kurang menyukai peraturan, dan dapat membuat ketidaknyamanan, pegawai membutuhkan waktu untuk memahami dan menjalankan ketika peraturan tersebut baru diaplikasikan. Perusahaan harus melakukan pengawasan yang berkelanjutan kepada pegawai dan SOP yang ada, dengan demikian jika terjadi kesalahan pada SOP perusahaan dapat mengevaluasi dan memperbaiki.

- b.** Perusahaan dan atasan harus memberikan umpan balik bagi pegawai, umpan balik sangat diperlukan oleh pegawai, hal ini dikarenakan jika pegawai membuat kesalahan dalam pekerjaannya sebagai perusahaan dan atasan dapat mengevaluasi dan memperbaiki kinerja pegawai tersebut, contoh dengan memberikan pelatihan dan penambahan wawasan kepada pegawai.
- c.** Perusahaan juga harus memberikan gaji yang adil sesuai dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai dan memberikan gaji sesuai dengan waktu yang ditentukan, perusahaan selalu melakukan evaluasi dan melakukan perbaikan dalam SOP pada penggajian agar dalam pembagian gaji agar tidak terjadi kesalahan.
- d.** Atasan juga harus bersikap adil terhadap setiap pegawai tanpa memandang jabatan, dengan demikian pegawai merasa dihargai keberadaannya. Sikap adil terhadap pegawai dapat menimbulkan kepercayaan terhadap perusahaan, kepercayaan yang timbul terdapat pegawai akan meningkatkan komitmen pegawai terhadap perusahaan tersebut.

- e. Perusahaan juga harus memberikan kesempatan pengembangan diri terhadap pegawai, pengembangan diri adalah faktor yang sangat penting bagi pegawai karna setiap pegawai pasti memiliki keahlian yang berbeda-beda. Pengembangan terhadap pegawai dapat memberikan efek yang positif terhadap pegawai, pegawai dapat mengembangkan diri dan mampu memahami perusahaan lebih baik, memahami kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan, mampu memahami system dan prosedur yang digunakan dalam pelaksanaan tugas perusahaan, dan mampu memahami dan menerapkan perilaku yang mendukung dan dituntut perusahaann.

## DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Sailendra, Annie. 2015. *Langkah-Langkah Praktis Membuat SOP*. Cetakan Pertama. Trans Idea Publishing, Yogyakarta.

Moekijat. 2008. *Adminitrasi Perkantoran*. Bandung: Mandar Maju.  
Atmoko, Tjipto. 2012. *Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*. Jakarta.

Insani, Istyadi. 2010. *Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia Daerah Dalam Rangka Peningkatan Transparansi dan Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Daerah*.

Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta. Laksana.

Hariandja, Marihot Tua Efendi (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Grasindo Widiasarana Indonesia, Jakarta

Ekotama, Suryono. 2010. *Cara Gampang Bikin Standard Operating Procedure*. Jakarta: Media Pressindo

Kasma,Juan.2013. *Standar Operating Procedure (SOP) Perpajakan Perusahaan Jasa*. Jakarta: Alfabeta

Moekijat.2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: DFFE

Tambunan,M. Rudi. 2011. *Pedoman Teknis Penyusunan Standard Operating Procedures*. Jakarta: Grandmedia Pustaka Utama

Donald, Ary, dkk (Penterjemah Arief Furchan). 1982. *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan*. Surabaya.

Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Pusat Bahasa Depdiknas.

Sugiyono, 2011.*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*: ALFABETA

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Alfabeta, Bandung.

- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Noe, Raymond A., Hollenbeck, John R., Gerhart, Barry., & Wright, Patrick M. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*. (Edisi 6, jilid 1). Jakarta: Salemba Empat.
- Wawan, A dan Dewi, M. 2010. *Teori dan Pengukuran Pengetahuan, Sikap dan Perilaku Manusia*. Yogyakarta: Nuha Medika
- Azwar, Saifuddin .2011. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Pustaka Belajar
- Azwar, Saifuddin, 2012. *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Liberty.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mangkunegara, Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mas'ud. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Robbins SP, Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 2. Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins SP, Judge. 2009. *Organization Behavior*. 13 Three Edition, USA.
- Simamora, Bilson. 2005. *Analisis Multivariat Pemasaran*. PT Gramedia Pustaka Umum, Jakarta.
- Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*, Edisi Revisi. PT Pustaka LP3ES, Jakarta.
- Notoadmodjo S. 2003. *Pengantar Pendidikan Kesehatan dan Ilmu Perilaku Kesehatan*. Rineke Cipta, Jakarta.

- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Diterjemahkan oleh: Vivin Andhika Yuwono; Shekar Purnawati; Th. Arie Prabawati; dan Winong Rosari. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Kreitner, Robert, dan Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Fred, Luthans. 1998. *Organization Behaviour*, 6<sup>th</sup> ed, International Edition. McGraw Hill Book Company.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Andi, Yogyakarta.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat. Rajawali Pers, Jakarta.
- Fred, Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, (Diterjemahkan oleh: Andi, Rivai, Veitzhal). Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Atmoko, Tjipto. 2012. *Standard Operational (SOP) dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*. Jakarta.
- Ida, Nuraida. 2008. *Manajemen Administrasi Perkantoran*. Kanisius, Jakarta.
- Yusuf, Muri. 2005. *Metologia Penelitian (Dasar-Dasar Penyelidikan Ilmiah)*. UNP Press, Padang.
- Suprpto. 2001. *Statistik Teori dan Aplikasi*, Edisi Enam. Erlangga, Jakarta.
- Uma, Sekaran. 2011. *Metode Penelitian untuk Bisnis*, Edisi Empat. Salemba Empat, Jakarta.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat. Rajawali Pers, Jakarta
- Greenberg, Jerald and Baron, Robert A. 2003. *Behavior in Organization: Understanding and Managing the Human Side of Work*, 3<sup>th</sup> ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Rineka Cipta, Jakarta.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2007. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*, Cetakan Dua. Rineka Cipta, Jakarta.

Husein, Umar. 1999. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Sumber Lain:

[www.adetex.com](http://www.adetex.com)

Perempam No. PER/21/M-PAN/11/2008