BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Kepuasan Kerja Pegawai dimana meneggambarkan sejauh mana individu merasakan secara positif/negatif berbagai macam faktor/dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya berdasarkan tanggapan responden atas kepuasan kerja pegawai masuk dalam kategori cukup puas. faktor pembentuk kepuasan kerja terdiri dari 6 indikator yaitu indikator gaji, indikator pekerjaan itu sendiri, promosi ,dan lingkungan kerja masuk dalam kategori cukup puas, indikator pekerjaan itu sendiri masuk dalam kategori cukup puas. Sedangkan faktor atasan dan rekan kerja termasuk dalam kategori puas.
2. Kinerja Pegawai pada PT. Kereta Api Daop 2 (persero) Bandung masuk dalam kategori cukup baik. faktor pembentuk kinerja terdiri dari 8 indikator yaitu indikator *Quantity of work* (Kuanitas kerja), indikator *Quality of work* (Kualitas kerja), *Job knowledge* (Pengetahuan pekerjaan) , *Personal quality* (Kualitas pribadi), dan *Cooperation* (Kerja sama) dalam kategori cukup. Sedangkan faktor *Creativeness* (Kreativitas), *Dependability* (Keteguhan), dan *Initiative* (Inisiatif) termasuk dalam kategori puas.
3. Hasil penelitian menunujukan koefisien regresi pengaruh kepuasan Kerja (X) terhadap kinerja pegawai Pada PT. Kereta Api (persero) Daop 2

Bandung (Y) masuk dalam kategori hubungan yang kuat sebesar 0,762. Diperoleh nilai koefisien determinasi untuk pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Kereta Api (persero) Daop 2 Bandung sebesar 58,0% dan pengaruh faktor-faktor lain diluar dari variabel Kepuasan Kerja yang mempengaruhi Kinerja Pegawai pada PT. Kereta Api (persero) Daop 2 Bandung ada sebesar 42% yang meliputi pelatihan, kompetensi, pengalaman, keahlian dan lain-lain.

5.2 Saran

1. Berdasarkan penelitian diatas untuk kepuasan kerja karyawan dimana terdapat indikator yang masuk dalam katagori cukup puas yaitu indikator gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, lingkungan kerja. Maka penulis menyarankan PT. Kereta Api (persero) Daop 2 Bandung sebaiknya lebih memperhatikan atau meningkatkan indikator-indikator diatas agar terciptanya kepuasan kerja. Salah satunya indikator gaji pemberiannya disesuaikan dengan beban kerja karyawan, untuk promosi dalam pelaksanaanya lebih terbuka dengan melibatkan serikat pegawai, untuk lingkungan kerja perusahan secara berkala mengadakan program family gathering agar sesama karyawan lebih dekat.
2. Berdasarkan penelitian diatas untuk kinerja karyawan dimana terdapat indikator yang yang masuk dalam katagori cukup baik diantaranya yaitu: kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan pekerjaan, kerja

sama, kualitas pribadi. Maka penulis menyarankan PT. Kereta Api (persero) Daop 2 Bandung sebaiknya lebih memperhatikan atau meningkatkan indikator-indikator diatas agar lebih baik.salah satunya untuk indikator kuantitas, kualitas, pengetahuan pekerjaan, kualitas pribadi, dengan cara melakukan pelatihan secara berkala. Kemudian untuk indikator kerjasama perusahaan sebaiknya untuk beberapa pekerjaan tertentu dilakukan secara berkelompok.

3. Kepuasan kerja berdampak terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api (persero) Daop 2 Bandung. Maka penulis menyarankan PT. Kereta Api (persero) Daop 2 Bandung sebaiknya lebih memperhatikan atau meningkatkan sistem pengembangan pegawai untuk kepuasan kerja dan pengawasan kinerja karyawan yang sudah ada. Hal ini tentunya agar tercapainya kinerja karyawan yang optimal. Kemudian bagi karyawan lebih berpartisipasi aktif dalam menyampaikan aspirasi kepada perusahan agar pertimbangan perusahan dalam mengambil kebijakan lebih dan tepat sesuai dengan apa yang diharapkan bersama.