BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari penlitian yang dilakukan diperoleh kesimpulan berkaitan dengan hubungan Kepuasan kerja karyawan dengan Prestasi kerja karyawan karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung sebagai berikut :

1. Hasil penilaian responden terhadap kepuasan kerja karyawan dinilai masuk kategori cukup. Artinya dapat dikatakan secara umum karyawan masih belum puas atau dengan kata lain karyawan masih merasa biasa-biasa saja dalam hal kepuasan dan masih perlu diperhatikan agar menjadi puas. Jika dilihat indikator dari kepuasan dapat diketahui indikator gaji masuk kategori cukup, pekerjaan itu sendiri masuk kategori cukup, rekan sekerja masuk kategori baik, atasan masuk kategori baik, promosi masuk kategori cukup dan lingkungan kerja masuk kategori cukup.
2. Hasil penilaian responden terhadap prestasi kerja karyawan dinilai masuk kategori cukup. Artinya dapat dikatakan secara umum Prestasi kerja karyawan masih biasa-biasa saja. Hasil indikator dari Prestasi kerja karyawan dapat diketahui indikator kualitas kerja masuk kategori baik, kuantitas kerja masuk kategori cukup, kerja sama masuk kategori cukup, tanggung jawab masuk kategori baik dan inisiatif dinilai masuk kategori cukup.

3. Tingkat hubungan Kepuasan kerja karyawan dengan Prestasi kerja karyawan masuk dalam kategori tingkat hubungan yang kuat (tinggi) sebesar 0,760. Dengan arah hubungan Kepuasan kerja karyawan dengan Prestasi kerja karyawan positif, artinya Kepuasan kerja karyawan yang tinggi diikuti dengan Prestasi kerja karyawan yang baik dan sebaliknya. Diperoleh dari nilai koefisien determinasi 57,8% perubahan pada Prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung dapat dijelaskan Kepuasan kerja karyawan, dan peranan faktor-faktor lain adalah sebesar 42,2%, seperti penilaian prestasi kerja, disiplin, dan pelatihan. Keputusan pengujian hipotesisi menunjukkan H0 ditolak artinya dengan tingkat keyakinan 95% Kepuasan kerja karyawan (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung. Diperoleh $t_{\text{-hitung}}$ (10,655) lebih besar dari $t_{\text{-tabel}}$ (1,989).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan diatas, maka penulis mencoba memberikan saran-saran yang dapat bermanfaat bagi perusahaan. Adapun saran yang disampaikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung sudah cukup, namun perlu ditingkatkan supaya menjadi lebih baik. Tetapi ada indikator yang dianggap masih perlu ditingkatkan agar menjadi lebih baik lagi, yaitu: gaji, pekerjaan itu sendiri, dan promosi. Untuk itu, perusahaan harus melakukan pemberian gaji yang sebanding dengan pekerjaan yang

sudah dikerjakan karyawan, memberikan pekerja sesuai dengan bidangnya, dan promosi harus ditanggapi dengan baik. Jika demikian sudah dilakukan maka semua kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan lancar dan karyawan akan memberikan yang terbaik untuk memajukan perusahaan.

2. Prestasi karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung sudah cukup, tetapi ada indikator yang kurang mendukung dalam prestasi karyawan, yaitu: kuantitas kerja, kerja sama, dan inisiatif. Untuk itu karyawan harus cepat waktu dalam melaksanakan tugas, kerja sama harus ditingkatkan, dan karyawan harus berinisiatif. Maka perusahaan akan berkembang lebih baik dari sebelumnya.
3. Melihat adanya pengaruh yang kuat antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung, maka pimpinan perusahaan hendaknya memperhatikan kepuasan kerja agar karyawan mampu mengembangkan dan memajukan perusahaan. Prestasi kerja harus dilakukan secara periodik dan terus menerus agar dapat dilihat kekurangan dan kelebihan karyawan serta perkembangan karyawan dari waktu kewaktu, sehingga memudahkan pimpinan perusahaan dan penentuan karyawan yang berprestasi dan profesional.