BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan data yang ada, mengenai peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja yang didukung oleh pemberian remunerasi PT Pos Indonesia (Persero) Bandung, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Remunerasi berdasarkan indikator berupa gaji, bonus, tunjangan, dan insentif secara rata-rata masuk ke dalam kriteria cukup baik. Hal ini ditandai dengan presepsi responden dengan memberikan nilai tertinggi pada indikator gaji.
2. Kepuasan kerja berdasarkan indikator atasan (pimpinan), lingkungan kerja, rekan kerja, dan fasilitas kantor secara rata-rata masuk ke dalam kriteria baik. Hal ini ditandai dengan presepsi responden dengan memberikan nilai tertinggi pada indikator yaitu pimpinan.
3. Kinerja pegawai secara rata-rata masuk kedalam kriteria baik. Hal ini ditandai dengan adanya indikator kerja yang tinggi, sehingga hasil kerja yang dicapai sangat baik. Selain indikator kerja yang tinggi, terdapat juga indikator yang lain yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin kerja, inisiatif, dan kerjasama.
4. Remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Remunerasi memberikan distribusi atau pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai dimana semakin baik pemberian remunerasi maka kinerja pegawai yang dihasilkan sangat baik.

5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan arah hubungan positif. Melalui kepuasan kerja, para pegawai dapat menciptakan kinerja yang baik.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian dan kesimpulan diatas, penulis mencoba memberikan saran kepada pihak yang berkaitan maupun pihak lainnya mengenai, peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja yang didukung oleh pemberian remunerasi yaitu sebagai berikut :

1. Pemberian remunerasi pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung secara keseluruhan sudah cukup baik. Namun dalam proses pembagian bonus diluar gaji pegawai, masih ada yang tidak merata terhadap pembagian tersebut. Oleh karena itu PT Pos Indonesia (Persero) Bandung perlu memberikan bonus tersebut dengan berdasarkan golongan, masa kerja, dan pencapaian kinerja tiap pegawai yang berprestasi.
2. Kepuasan kerja pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung perlu untuk ditingkatkan sesuai dengan tingkat absensi yang dirasa masih kurang. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan sanksi kepada para pegawai yang melanggar peraturan kantor dijam kerja.
3. Kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung sebenarnya sudah baik, akan tetapi perlu perbaikan yang lebih serius dari manajemen perusahaan terutama menyangkut kualitas dan kuantitas dari hasil karyawan dalam bekerja harus lebih ditingkatkan lagi, agar PT Pos

Indonesia (Persero) Bandung tersebut dapat meningkatkan kinerja para pegawainya.

4. Melihat dari keseluruhan variabel yang telah diteliti mengenai remunerasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung secara keseluruhan memiliki keterkaitan dan pengaruhnya secara signifikan. Ini artinya perusahaan harus lebih meningkatkan dua hal tersebut secara bersama-sama agar mendapatkan kinerja pegawai yang maksimal.
5. PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung seharusnya tidak hanya memperhatikan variabel-variabel tersebut tetapi memperhatikan variabel lain juga yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Karena hal ini dapat berguna sebagai salah satu bahan evaluasi dan kemajuan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung sendiri.