

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai pengaruh implementasi rotasi kerja, komunikasi organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didasarkan pada hasil survei yang dilakukan kepada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk di kantor cabang wilayah DKI Jakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa :

1. Rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif dalam rotasi kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif dalam komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja.
3. Rotasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif dalam rotasi kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Komunikasi Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif dalam komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan.

5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif dalam kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

5.1 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas maka dapat diajukan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian model dari variabel rotasi kerja maka perusahaan dapat memperhatikan beberapa indikator yang bertahan pada model penelitian. Dalam hal ini perusahaan diharapkan dapat mengimplementasikan rotasi kerja yang mampu untuk mengurangi kemonotonan yang dialami oleh karyawan. Selanjutnya perusahaan diharapkan dapat mengimplementasikan rotasi kerja yang dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan. Kemudian perusahaan diharapkan dapat menerapkan rotasi kerja yang dapat membantu mengidentifikasi posisi kerja yang tepat bagi karyawan serta mengembangkan hubungan sosial karyawan. Apabila implementasi rotasi kerja dijalankan dengan memperhatikan indikator-indikator tersebut maka diharapkan perusahaan dapat menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik.
2. Berdasarkan hasil pengujian model dari variabel komunikasi organisasi maka perusahaan dapat memperhatikan beberapa indikator yang bertahan pada model penelitian. Dalam hal ini perusahaan diharapkan dapat menerapkan komunikasi organisasi dengan penggunaan pilihan kata yang

tepat dan disampaikan dengan bahasa yang sopan dan halus. Selanjutnya perusahaan juga harus memastikan sejauh mana komunikasi organisasi akurat dan mengalir dengan bebas antara pemberi dan penerima informasi. Kemudian komunikasi organisasi diharapkan dapat memberikan informasi, baik informasi mengenai kemajuan perusahaan maupun permasalahan yang ada, serta memberikan informasi yang jelas dan lengkap mengenai pelaksanaan tugas agar tugas dapat diselesaikan sesuai dengan yang diharapkan. Apabila penerapan komunikasi organisasi dijalankan dengan memperhatikan indikator-indikator tersebut maka diharapkan perusahaan dapat menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik.

3. Berdasarkan hasil pengujian model dari variabel kepuasan kerja maka perusahaan dapat memperhatikan beberapa indikator yang bertahan pada model penelitian. Untuk meningkatkan kepuasan kerja diharapkan perusahaan untuk dapat memberikan kesempatan karyawan bekerja sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya. Selanjutnya perusahaan diharapkan untuk memberikan gaji kepada pegawai sesuai dengan beban kerja, mempromosikan atas dasar prestasi kerja yang dicapai pegawai. Indikator lain yang perlu diperhatikan perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan antara lain, pengawasan oleh atasan diharapkan dapat memotivasi pegawai, rekan kerja yang ramah dan kooperatif, serta kondisi lingkungan kerja yang baik. Dengan memperhatikan beberapa indikator

diatas diharapkan kepuasan kerja dapat meningkat serta dapat memperbaiki kinerja karyawan.

4. Berdasarkan hasil pengujian model dari variabel kinerja karyawan maka perusahaan dapat memperhatikan beberapa indikator yang bertahan pada model penelitian. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan diharapkan melakukan monitoring terhadap pencapaian kualitas dan kuantitas pekerjaan masing-masing karyawan. Selanjutnya diharapkan karyawan mampu untuk dapat menyelesaikan dan memaksimalkan waktu kerja. Indikator lain yang dianggap penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah efektifitas penggunaan sumber daya organisasi serta kemandirian karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Setelah memperhatikan indikator tersebut diatas maka diharapkan karyawan dapat memberikan kinerja yang baik dan hal tersebut dapat memberikan dampak positif bagi keberlangsungan organisasi.
5. Penelitian ini mempunyai keterbatasan dalam tempat atau lingkup penelitian yang hanya terfokus pada kantor cabang di wilayah DKI Jakarta. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang lebih luas ruang lingkungannya dan komprehensif pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Data penelitian ini didasarkan pada hasil jawaban responden dan melakukan wawancara yang belum cukup mendalam. Hal ini dapat menimbulkan perbedaan persepsi dan pemahaman responden terhadap pernyataan yang diajukan dengan masalah yang dimaksud peneliti.

