

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan dalam bab V, dapat diambil beberapa kesimpulan:

1. Bahwa berdasarkan dari hasil penelitian ini dapat diketahui bagaimana pengaruh mutasi secara parsial terhadap kepuasan kerja memiliki nilai Sig sebesar 0.011 lebih kecil dari 0.05, artinya  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel mutasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja di lingkungan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil X Bandung sebesar 1,1%. Serta apabila berdasarkan hasil tanggapan responden secara keseluruhan untuk pertanyaan dalam variabel mutasi, dapat diketahui bahwa variabel mutasi ini memiliki nilai rata-rata sebesar 3,56 yang berarti variabel mutasi ( $X_1$ ) berada pada kategori baik.
2. Bahwa berdasarkan dari hasil penelitian ini dapat diketahui bagaimana pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja memiliki nilai Sig sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, artinya  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di lingkungan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil X Bandung tetapi tidak memiliki nilai persentase atau sebesar 0%. Serta apabila

berdasarkan hasil tanggapan responden secara keseluruhan untuk pertanyaan dalam variabel budaya organisasi, dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi ini memiliki nilai rata-rata sebesar 4,08 yang berarti variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) berada pada kategori baik.

3. Bahwa berdasarkan dari hasil penelitian ini dimana pengaruh mutasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja diketahui terdapat nilai Sig yang diperoleh sebesar 0.000 dimana nilai ini lebih kecil dibandingkan tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0.05, yang artinya  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama atau secara simultan variabel mutasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di lingkungan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil X Bandung tetapi tidak memiliki nilai persentase atau sebesar 0%. Serta apabila berdasarkan hasil tanggapan responden secara keseluruhan untuk pertanyaan dalam variabel kepuasan kerja, dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja ini memiliki nilai rata-rata sebesar 3,67 yang berarti variabel kepuasan kerja (Y) berada pada kategori baik.
4. Bahwa berdasarkan dari hasil penelitian ini dapat diketahui seberapa besar tingkat pengaruh mutasi secara parsial terhadap kepuasan kerja yakni sebesar 27,04% di lingkungan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil X Bandung. Nilai tersebut terlihat kecil namun masih memiliki pengaruh yang cukup baik terhadap kepuasan kerja.
5. Bahwa berdasarkan dari hasil penelitian ini dapat diketahui seberapa besar tingkat pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja

yakni sebesar 51,27% di lingkungan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil X Bandung. Hasil tersebut membuktikan bahwa budaya organisasi lebih condong memiliki pengaruh yang baik terhadap kepuasan kerja.

6. Sedangkan secara simultan tingkat persentase mutasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja di lingkungan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil X Bandung memiliki hasil nilai sebesar 53,8%. Hasil tersebut dinilai memiliki pengaruh yang baik dan positif terhadap kepuasan kerja yang cukup tinggi.

## **6.2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan diatas, maka yang menjadi saran yang dapat disampaikan diantaranya adalah:

1. Bagi PT. Pegadaian (Persero) Kanwil X Bandung

Menyikapi permasalahan mutasi dan budaya organisasi yang kerap menjadi salah satu acuan dalam peningkatan kepuasan kerja baik di PT. Pegadaian (Persero) maupun perusahaan-perusahaan lainnya. Apabila kita melihat mutasi dan budaya organisasi dari sudut pandang para pemangku jabatan di perusahaan, dapat dimungkinkan kedua variabel tersebut yakni mutasi dan budaya organisasi merupakan dua hal yang lumrah yang seharusnya diterima dan dilakukan oleh semua pegawai tanpa terkecuali guna peningkatan kualitas dan kuantitas kerja terutama kepuasan kerja di lingkungan PT. Pegadaian (Persero).

Para pemangku jabatan di perusahaan kerap kali bertindak tanpa dasar analisis yang kuat tiap kali melakukan pemutasian di tingkat pegawai non-

fungsional, contoh: Kepala Cabang dan Deputi Bisnis Area untuk wilayah regional, hal tersebut dilakukan dengan alasan keterbatasan SDM untuk wilayah tertentu yang seharusnya dapat dipenuhi formasi nya apabila semua pegawai baik tingkat staff hingga fungsional dapat bekerjasama dengan baik, namun pada kenyataannya para pegawai di tingkat fungsional selalu membebankan sebagian besar pekerjaannya kepada pegawai tingkat staff sehingga jumlah pekerjaan yang harus dilakukan semakin menumpuk dan terkadang terlambat untuk dikerjakan.

Selain dari pemutasian, budaya organisasi yang kerap dimunculkan di perusahaan tersebut adalah rasa ketidaknyamanan antar pegawai dengan pimpinan cabang, hal tersebut bisa dianggap masalah apabila dalam perusahaan atau dalam tingkat kantor cabang, dimana tidak adanya kerjasama yang baik dalam bekerja antar sesama pegawai maupun pegawai dengan pimpinan, maka dapat menimbulkan ketidak harmonisan yang menyebabkan kepuasan kerja rendah dan tujuan perusahaan lambat tercapai dikarenakan sering timbul konflik. Maka saran yang dapat dilakukan adalah:

- 1) Sebaiknya sistem pemutasian dilakukan berdasarkan hasil analisis dan pengkajian lebih dahulu mengenai kebutuhan pegawai di tiap cabang serta tingkatkan budaya organisasi melalui pertemuan-pertemuan seperti refreshing penaksir dan family gathering yang umumnya dilakukan satu tahun sekali menjadi satu tahun dua kali, hal tersebut dapat menjadi jembatan pertemuan dan pengikatan rekan kerja secara tidak langsung namun berpengaruh cukup besar tanpa disadari.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa permasalahan terbesar yang dihadapi bahwa pegawai sebenarnya peduli dengan adanya pemutasian namun menginginkan pemutasian tersebut dilakukan oleh perusahaan secara adil dan transparan.

- 2) Budaya organisasi yang baik adalah dengan tidak menimbulkan masalah profesionalisme yang berubah menjadi masalah pribadi dan berkembang di dalam perusahaan, adanya batasan dan juga saling menghargai antar rekan kerja dan juga pimpinan di perusahaan sangat dibutuhkan, saling membantu apabila pekerjaan dirasa menumpuk dan lambat tertangani, serta tidak membebankan pekerjaan yang banyak kepada pegawai diluar *job desk* nya dengan alasan yang memberikannya adalah seorang pimpinan di perusahaan.
- 3) Pegawai juga seharusnya mampu untuk mengembangkan kemampuan diri tanpa perlu menunggu arahan dari perusahaan dengan cara memperbanyak mengikuti pelatihan-pelatihan yang sekiranya dapat membantu meningkatkan kualitas hasil pekerjaan beserta kuantitasnya, memperbaiki mutu pekerjaan dari waktu ke waktu serta dapat memahami bagaimana aturan yang berlaku di perusahaan tempat pegawai itu bekerja dengan baik disamping dari gaji yang diterima tidak sesuai dengan tanggung jawab.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bahwa diketahui masih banyak terdapat variabel-variabel lain yang belum diteliti pada kesempatan ini, sehingga penelitian-penelitian lebih lanjut hendaknya menambahkan variabel yang lebih kompleks dan seksama dimana variabel lain yang dianggap dominan dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, perusahaan dapat menentukan skala prioritas dalam mereformasi birokrasi terhadap variabel yang vital mempengaruhi kepuasan kerja.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja di lingkungan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil X Bandung, Pimpinan Wilayah harus dengan seksama memperhatikan variabel-variabel dalam penelitian ini. Adapun dimensi dari mutasi yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja diantaranya adalah *stabilitas pribadi, pengembangan karir, menambah pengetahuan, menghilangkan kejenuhan, prestasi kerja, persaingan kerja, dan sanksi pelanggaran*. Sedangkan dimensi dari budaya organisasi yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja diantaranya *inovasi dan pengambilan resiko, perhatian pada detil, orientasi hasil, orientasi kepada para individu, orientasi tim, keagresifan dan stabilitas*. Dan dimensi untuk variabel kepuasan kerja itu sendiri diantaranya *pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, kondisi kerja, pimpinan dan rekan kerja*.