

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada penelitian ini dan bab sebelumnya mengenai Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Pada Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia Badung:

Dengan demikian dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan dengan 5 indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian. Secara keseluruhan mayoritas kinerja karyawan pada karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia Badung berada dalam kategori cukup dan hal yang kurang baik yaitu berkaitan dengan indikator ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian. Keterlibatan kerja dengan 3 indikator yaitu aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, mengutamakan pekerjaan dan pekerjaan penting bagi harga diri. Secara keseluruhan mayoritas keterlibatan kerja pada karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia Badung berada dalam kategori cukup dan hal yang kurang baik adalah berkaitan dengan indikator aktif berpartisipasi dalam pekerjaan dan mengutamakan pekerjaan. Kepuasan kerja dengan 5 indikator yaitu kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap rekan kerja dan kepuasan terhadap promosi. Secara keseluruhan mayoritas kepuasan kerja pada karyawan Divisi Sumber Daya

Manusia PT. Dirgantara Indonesia Badung berada dalam kategori cukup dan hal yang kurang baik adalah berkaitan dengan indikator kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri dan kepuasan terhadap promosi. Beban kerja dengan 4 indikator yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu dan standar pekerjaan. Secara keseluruhan mayoritas beban kerja pada karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia Badung berada dalam kategori cukup dan hal kurang baik adalah berkaitan dengan indikator penggunaan waktu dan standar pekerjaan.

2. Secara parsial keterlibatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia Badung dengan nilai signifikansi $0,011 < 0,05$. Dengan demikian apabila keterlibatan kerja meningkat maka kinerja karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia Badung akan ikut meningkat.
3. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian kinerja karyawan akan meningkat jika kepuasan kerja meningkat pada karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia Badung.

4. Secara parsial beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia Badung dengan nilai signifikansi $0,307 > 0,05$. Dengan demikian kinerja karyawan akan meningkat jika beban kerja rendah .
5. Secara Parsial keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia Badung. Dengan nilai signifiakansi $0,000 < 0,05$ dan nilai kontribusi 50,3% sedangkan sisianya 49,7% lainnya merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan bab sebelumnya penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Beradarakn variabel kinerja karya, penelitian ini menunjukkan bahwa salah satu salah satu hal yang memiliki skor terendah di antara hal lain dari setiap indikator kinerja karyawan yaitu saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain dengan indikator kemandirian. Adapun hal yang disarankan oleh peneliti yaitu perusahaan harus meningkatkan kemampuan karyawan agar dapat bekerja tanpa bantuan orang lain hal tersebut dapat dilakukan dengan pelatihan. Berdasarkan variabel keterlibatan kerja, penelitian ini menunjukkan bahwa salah satu hal yang memiliki skor terendah diantara hal lain dari setiap indikator keterlibatan kerja yaitu saya tidak ingin selalu menjadi yang terbaik dalam pekerjaan dengan indikator mengutamakan pekerjaan. Adapun hal yang disarankan oleh peneliti yaitu perusahaan harus mendorong

karyawan untuk ingin menjadi yang terbaik dalam pekerjaan dengan cara memberikan motivasi kepada karyawan. Berdasarkan variabel kepuasan kerja, penelitian ini menunjukkan bahwa salah satu hal yang memiliki skor terendah diantara hal lain dari setiap indikator kepuasan kerja yaitu saya merasa bahwa perusahaan memberikan kesempatan promosi dengan indikator kepuasan terhadap promosi. Adapun hal yang disarankan oleh peneliti yaitu perusahaan harus memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Berdasarkan variabel beban kerja, penelitian ini menunjukkan bahwa salah satu hal yang memiliki skor terendah diantara hal lain dari setiap indikator beban kerja saya belum dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan dengan indikator penggunaan waktu. Adapun hal yang disarankan oleh peneliti yaitu perusahaan harus memberikan waktu pekerjaan sesuai dengan yang inginkan karyawan.

2. Dengan adanya pengaruh signifikan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia Badung. Maka perlu adanya peningkatan keterlibatan kerja dengan mengajak karyawan untuk terlibat terhadap pekerjaan diluar dari pekerjaan utama dan memberikan pekerjaan yang menarik kepada karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk mempertahankan pekerjaannya.
3. Dengan adanya pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia Badung. Maka perlu adanya peningkatan kepuasan kerja dengan memberikan gaji yang sesuai

dengan pekerjaan yang dilakukan, memberikan pekerjaan yang menarik, dan memberikan promisi jabatan atau jenjang karir kepada karyawan.

4. Dengan adanya pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia Badung. Maka perlu adanya penurunan beban kerja dengan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan waktu yang lebih, memberikan batas waktu *timeline* kepada divisi lain agar divisi lain bisa menyelesaikan tugas tepat waktu sehingga pekerjaan karyawan Divisi Sumber Daya Manusia bisa diselesaikan tepat waktu.
5. Dengan adanya pengaruh signifikan keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja pada karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia Badung. Diharapkan perusahaan mampu meningkatkan keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan menurunkan beban kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Karena hal tersebut akan memberikan pengaruh yang tinggi terhadap kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.