

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bagian pembahasan, penulis dapat membuat kesimpulan berkaitan penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh Kepuasan kerja dan Keterlibatan kerja terhadap Kinerja karyawan di Bagian IB/Keswan di KPSBU Lembang sebagai berikut :

1. A. Variabel Kepuasan Kerja diukur menggunakan lima indikator yaitu upah, pekerjaan, kesempatan promosi, penyelia, dan rekan sekerja. Secara keseluruhan kepuasan kerja berada pada kategori sedang yang mana indikator kesempatan promosi memiliki skor penilaian paling tinggi berada pada kategori tinggi. Sedangkan untuk indikator pekerjaan memperoleh skor penilaian paling rendah masuk dalam kategori Cukup.
- B. Keterlibatan kerja diukur menggunakan tiga indikator yaitu aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama, dan melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri. Secara keseluruhan keterlibatan kerja berada pada kategori sedang yang mana indikator melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri berada pada kategori tinggi. Sedangkan untuk indikator menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama memperoleh nilai paling kecil dan masuk dalam kategori sedang.
- C. Kinerja Karyawan diukur menggunakan empat indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Secara

keseluruhan kinerja karyawan berada pada kategori cukup yang mana pada indikator kuantitas kerja memiliki skor tertinggi berada pada kategori baik. Sedangkan untuk indikator pelaksanaan tugas memiliki skor terendah masuk dalam kategori cukup.

2. Kepuasan Kerja memberikan pengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan di Bagian IB/Keswan di KPSBU Lembang. Ada hubungan searah antara Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja. Semakin tinggi Kepuasan kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada Bagian IB/Keswan di KPSBU Lembang. Kepuasan kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 46,0% terhadap Kinerja Karyawan.
3. Keterlibatan Kerja memberikan pengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan di Bagian IB/Keswan di KPSBU Lembang. Ada hubungan yang searah antara Kinerja Karyawan dengan Keterlibatan Kerja. Semakin tinggi Keterlibatan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Keterlibatan Kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 28,1% terhadap Kinerja Karyawan.
4. Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja memberikan pengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan di Bagian IB/Keswan di KPSBU Lembang. Kepuasan kerja dan Keterlibatan Kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 74,1% terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian IB/Keswan di KPSBU Lembang, sedangkan sisanya sebesar 25,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti loyalitas karyawan, disiplin kerja, kompensasi, dan lain-lain.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis mencoba memberikan saran yang diharapkan bisa memberikan manfaat serta dapat berguna di kemudian hari kepada pihak yang berkaitan maupun pihak lainnya khususnya pada bagian IB/Keswan di KPSBU Lembang, diantaranya :

1. Kepuasan kerja pada bagian Inseminasi buatan/Keswan di KPSBU Lembang dengan nilai terendah pada indikator pekerjaan. Maka saran yang akan diberikan kepada perusahaan yaitu perusahaan dapat memberikan *reward* atau penghargaan bagi karyawan yang telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya agar karyawan merasa puas, senang dan lebih dihargai kerja kerasnya.
2. Keterlibatan kerja pada bagian Inseminasi buatan/Keswan di KPSBU Lembang dengan nilai terendah pada indikator menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama. Maka saran untuk perusahaan harus memberikan pekerjaan sesuai kapasitas dari karyawannya agar kinerja karyawan tetap stabil, karena jika bekerja dengan berlebihan maka akan memberikan efek buruk kepada karyawan mulai dari kesehatan maupun psikisnya selain itu juga akan mempengaruhi kinerjanya.
3. Kinerja karyawan pada bagian Inseminasi buatan/Keswan di KPSBU Lembang dengan nilai terendah pada indikator pelaksanaan tugas. Maka saran untuk perusahaan untuk pemantauan secara langsung terhadap karyawan yang bekerja, selain itu memberikan pembekalan keterampilan maupun keahlian sesuai bidangnya agar karyawan menjadi lebih terampil dalam bekerja.
4. Berdasarkan hasil penelitian, kepuasan kerja pada bagian Inseminasi buatan/Keswan di KPSBU Lembang lebih berpengaruh dibandingkan keterlibatan kerja. Pada kondisi ini perusahaan diharapkan bisa lebih

memperhatikan kegiatan-kegiatan yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja. Dengan meningkatkan hal-hal yang berpengaruh positif bagi kemajuan perusahaan seperti melakukan evaluasi rutin supaya bisa terjalin kerjasama antar karyawan sehingga perusahaan dapat berkembang dan mencapai tujuannya.