

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis mengenai Pengaruh Prestasi Kerja, Promosi Jabatan dan Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pstnt-Batan Bandung maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Prestasi Kerja yang diberlakukan pada karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN terkategori baik Indikator skor tertinggi adalah pada indikator Hasil Kerja dan masuk dalam baik sedangkan kategori Inisiatif skor terendah dan masuk dalam kategori cukup baik,
2. Promosi Jabatan yang diberlakukan pada karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN terkategori Cukup Baik. Dimana skor tertinggi berada pada indikator Prosedur, sedangkan skor terendah adalah pada indikator keadilan..
3. Pengalaman Kerja karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN dinilai Cukup Baik.dalam hal Lama waktu, Tingkat Pengetahuan, dan Penguasaan. Indikator Tingkat Pengetahuan mendapatkan skor terendah dan masuk dalam kategori cukup baik sedangkan skor tertinggi adalah indikator Penguasaan.

4. Kepuasan Kerja pada karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) – BATAN terkategori Cukup Baik. yang artinya Pegawai Kontrak pada Pstnt-Batan Bandung memiliki Kepuasan Kerja Karyawan. Skor tertinggi berada pada indikator Rekan kerja yang berarti karyawan dengan rekan kerjanya baik. Dan skor terendah berada pada indikator Gaji atau upah.
5. Dari hasil penelitian parsial menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Prestasi Kerja (X1), Promosi Jabatan (X2) dan Pengalaman Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan (Y) Pada Pstnt-batan Bandung berikut hasilnya:
  - a. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa hubungan antara Prestasi Kerja (X1) dengan Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak (Y) masuk dalam kategori tinggi. Arah hubungan positif antara Prestasi Kerja (X1) Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak (Y) menunjukkan bahwa Prestasi Kerja (X1) yang makin tinggi dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) yang makin tinggi. Dan Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan arti lain Prestasi Kerja memiliki pengaruh penting dalam Kepuasan Kerja Karyawan Kontrak (PPNPN).
  - b. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa hubungan antara Promosi Jabatan (X2) dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) masuk dalam kategori tinggi. Arah hubungan positif antara Promosi Jabatan (X2) dengan Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak (Y) menunjukkan

bahwa Promosi Jabatan (X2) yang makin tinggi dan Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak (Y) yang maka tinggi. Dan Promosi Jabatan berpengaruh signifikan Kepuasan Kerja karyawan dengan arti lain Promosi Jabatan memiliki pengaruh yang penting dalam Kepuasan Kerja Karyawan.

- c. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa hubungan antara Pengalaman kerja (X3) dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) masuk dalam kategori cukup tinggi. Arah hubungan positif antara pengalaman kerja (X3) dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa pengalaman kerja (X3) yang makin tinggi dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) yang makin tinggi Dan Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Kerja Karyawan, dengan arti lain pengalaman kerja memiliki pengaruh yang penting dalam kepuasan kerja Karyawan.
6. Hasil penelitian secara simultan diketahui memperoleh nilai hasil korelasi, bahwa korelasi simultan antara Prestasi Kerja (X1), Promosi Jabatan (X2), Pengalaman Kerja terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak (Y) secara bersamaan mempunyai hubungan yang kuat. Prestasi Kerja (X1), Promosi Jabatan (X2), dan Pengalaman Kerja (X3) memberikan kontribusi yang besar terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Prestasi Kerja (X1), Promosi Jabatan (X2), dan

Pengalaman Kerja (X3) secara bersama-sama dapat mempengaruhi Kepuasan Karyawan (Y).

## 5.2 Saran

Berdasarkan pada kesimpulan di atas maka penulis memberikan beberapa saran yang kiranya dapat berguna bagi perusahaan untuk dipertimbangkan di masa yang akan datang:

1. Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) pada Pstnt-batan Bandung harus lebih meningkatkan Hasil Kerja, Pengetahuan Pekerjaan, Inisiatif, Sikap, Displin waktu dan Absensi dan ada kemauan karyawan perusahaan dalam inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaanya dengan kemampuan nya dan perusahaan perlu menghargai Prestasi Kerja yang telah dicapai oleh karyawannya tersebut agar mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan.
2. Pstnt-batan Bandung harus senantiasa memperhatikan dan meningkatkan Promosi Jabatan bagi karyawannya, akan lebih baik lagi apabila perusahaan memperhatikan Keadilan bagi karyawannya untuk mendapatkan Promosi Jabatan yang disesuaikan pula dengan kemampuan yang dimiliki karyawannya. Kemampuan ini meliputi pengetahuan, keterampilan dan hasil kerja selama berada diperusahaan. Untuk itu perusahaan seharusnya memberikan Promosi jabatan secara seadil-adilnya untuk karyawan yang memiliki kemampuan.

3. Pstnt-batan Bandung hendaknya senantiasa memperhatikan dan meningkatkan pengalaman kerja bagi karyawan baik hal dalam lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan penguasaan. yaitu diantaranya tingkat pengetahuan dengan mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi dan tanggung jawab pekerjaanya.
4. Penulis melakukan penelitian ini dilakukan hanya pada Prestasi Kerja, Promosi Jabatan dan Pengalaman Kerja dari faktor-faktor lain yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. Untuk itu perlu ada peneliti lain yang meneliti faktor-faktor lainnya, yaitu meliputi Motivasi dan Kinerja, Budaya dan Organisasi, komitmen dan konflik, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), agar perusahaan dapat mengambil sebuah kebijakan yang optimal dalam Kepuasan Kerja Karyawan.