

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan kepuasan kerja dengan kinerja. Pada indikasi awal yang didapat dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT. Perkebunan Nusantara VIII dari hasil penelitian di lapangan terhadap 70 responden pada pegawai PT. Perkebunan Nusantara VIII dengan menggunakan kuesioner dan wawancara. Yang pada akhirnya kesimpulan yang didapat adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kepuasan kerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara VIII apabila dilihat dari dimensi Kepuasan Kerja *The Work It self* berada pada kategori sangat tinggi, pada dimensi kepuasan kerja *Pay* berada pada kategori tinggi, pada dimensi kepuasan kerja *Promotions* berada pada kategori sedang, pada dimensi kepuasan kerja *Supervision* pada kategori sedang, *Work Group* sangat tinggi, dan pada dimensi kepuasan kerja *Working Conditions* berada pada kategori tinggi. Berdasarkan hasil uji perhitungan kepuasan kerja secara keseluruhan didapatkan hasil bahwa pegawai PT. Perkebunan Nusantara memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi hal ini terlihat dari distribusi frekuensi sebesar 57,7%.
2. Tingkat kinerja pegawai di PT. Perkebunan Nusantara VIII apabila dilihat dari dimensi kinerja terhadap *quality* berada pada kategori sedang, kinerja terhadap *quantity* berada pada kategori tinggi, kinerja terhadap *timeliness* berada pada kategori tinggi, kinerja terhadap *cost efectiviness* berada pada kategori tinggi, kinerja terhadap *Need For Supervision* berada pada kategori sedang, dan kinerja terhadap

*interpersonal impact* berada pada kategori sangat tinggi. Berdasarkan hasil uji perhitungan kinerja secara keseluruhan didapatkan hasil bahwa pegawai PT.Perkebunan Nusantara memiliki tingkat kinerja yang tinggi hal ini terlihat dari distribusi frekuensi sebesar 39,4%.

3. Secara keseluruhan terdapat hubungan yang positif dan signifikan yang lemah antara kepuasan kerja dengan kinerja Pegawai di PT. Perkebunan Nusantara VIII, hal tersebut ditunjukkan dengan angka sebesar 0,411 dengan koefisien determinasi sebesar 16,89%. Sementara itu hubungan pun terlihat pada masing-masing indikator Kepuasan kerja terhadap kinerja. dimana indikator *the work it self, pay, promotions, supervision, work group* dan *working condition* memiliki hubungan yang lemah.

## 6.2 Saran

Dari hasil analisis diatas, maka saran-saran yang dapat diberikan antara lain:

1. Berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja di PT.Perkebunan Nusantara VIII masalah teridentifikasi pada dua indikator yaitu mengenai *promotions* dan *supervision*. Sehingga berdasarkan permasalahan tersebut saran yang diberikan mengacu pada teori yang mengatakan bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja terkait permasalahan *promotions* di PT.Perkebunan Nusantara VIII maka PT.Perkebunan Nusantara VIII perlu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperoleh kedudukan yang lebih tinggi dalam organisasi. Dan untuk meningkatkan kepuasan kerja terhadap permasalahan *supervision* di PT.Perkebunan Nusantara VIII maka PT.Perkebunan Nusantara VIII perlu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dalam pekerjaannya.

2. Berkaitan dengan tingkat kinerja di PT.Perkebunan Nusantara VIII masalah teridentifikasi pada dua indikator yaitu mengenai *quantity* dan *need for supervision* . Sehingga berdasarkan permasalahan tersebut saran yang diberikan mengacu pada teori yang mengatakan bahwa untuk meningkatkan tingkat kinerja terkait permasalahan *quantity* di PT.Perkebunan Nusantara VIII maka PT.Perkebunan Nusantara VIII perlu meningkatkan kuantitas para pegawai nya terhadap dengan jumlah uang , unit, atau jumlah siklus kegiatan yang dihasilkan. Dan untuk meningkatkan kinerja terkait dengan permasalahan *need for supervision* di PT.Perkebunan Nusantara VIII maka PT.Perkebunan Nusantara VIII perlu meningkatkan kemampuan para pegawainya dalam menjalankan pekerjaanya tanpa harus diawasi oleh atasan untuk mencegah hal yang merugikan.
3. Berdasarkan hasil hubungan kepuasan kerja dengan kinerja terlihat koefisien determinasi dari keenam dimensi kinerja seluruhnya berada pada angka dibawah 10% dan termasuk emah. Maka dari itu saran yang diberikan adalah hendaknya pegawai tidak hanya memeiliki kepuasan kerja yang tinggi akan tetapi pegawai perlu memiliki kinerja yang tinggi seperti perlu memiliki quality, quantity, timeliness, need for supervision, cost efectifness, iterpersonal impact yang tinggi. Hal tersebut perlu dilakukan agar dapat meningkatkan fungsi efektifitas organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

### Daftar Buku :

Bernardin, J. 2010. *Human Resource Management International Edition*. McGraw-Hill Companies, Inc. New York.

Luthans, F. 2008. *Organisational Behavior International Edition*. McGraw-Hill Companies, Inc. New York.

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi Edisi ke-16*, Jakarta: Salemba Empat.

Silalahi, U. 2017. *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung:Refika Aditama.

Silalahi, U. 2011. *Asas-Asas Manajemen*. Bandung:Refika Aditama

Sudarmanto, 2018. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar.

### Daftar Jurnal :

Mulyadi, G. 2016. *Hubungan Komitmen Organisasi dengan OCB di PT. Biofarma*. Bandung: Universitas Katolik Parahyangan.