

BAB V

PENUTUP

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dan saran untuk direkomendasikan sebagai bahan pertimbangan bagi Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani agar pelaksanaan Promosi dapat diterapkan dengan baik. Hal ini semata-mata untuk meningkatkan Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan.

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel Promosi Karyawan (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y_1) sebesar 0,565 (56,5%). Karena koefisien path bertanda positif (0,565), maka dapat dikatakan bahwa semakin baik pelaksanaan promosi karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel Promosi Karyawan (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) sebesar 0,404 (40,4%). Dikarenakan nilai koefisien path bernilai positif (0,404), maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik/tepat pelaksanaan promosi karyawan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan.
3. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dapat diketahui variabel Kepuasan Karyawan (Y_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) sebesar 0,548 (54,8%). Dikarenakan nilai koefisien path

bernilai positif (0,548), maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan yang diperoleh, maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan.

4. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel Promosi Karyawan (X) berpengaruh secara tidak langsung terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) melalui variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y_1), diperoleh dari hasil kali antara pengaruh langsung antara variabel Promosi Karyawan (X) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y_1) dan pengaruh langsung antara variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y_1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y_2), sehingga pengaruh tidak langsung sebesar $(0,565)(0,548)=0,310$. Karena pengaruh langsung antara Promosi Karyawan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y_1) adalah signifikan, maka pengaruh tidak langsung antara Promosi Karyawan (X) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja Karyawan (Y_1) juga signifikan

B. Saran

Beberapa saran yang dapat diberikan peneliti berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, dan analisis data, yang mungkin dapat bermanfaat bagi Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu.

1. Melihat hasil penelitian, bahwa variabel Promosi Karyawan (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y_1) dengan nilai koefisien path bernilai positif, dapat dikatakan bahwa semakin baik/tepat pelaksanaan promosi maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu

diharapkan tetap menjaga mutu dan konsistensi program promosi karyawan (asas dan syarat). Pada variabel Promosi Karyawan, keadilan dalam menilai kemampuan karyawan menjadi salah satu item dengan nilai rata-rata terkecil. Maka agar pelaksanaan promosi karyawan lebih baik lagi, sebaiknya Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu lebih adil dalam melakukan penilaian karyawan guna menentukan siapa karyawan yang pantas untuk dipromosikan.

2. Melihat hasil penelitian, bahwa variabel Promosi Karyawan (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja karyawan (Y_2) dengan nilai koefisien path bernilai positif, dapat dikatakan bahwa semakin baik/tepat pelaksanaan promosi maka semakin tinggi prestasi kerja karyawan. Maka sebaiknya Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu tetap melaksanakan promosi yang sesuai dengan asas-asas dan syarat promosi, yang akan menghasilkan karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik
3. Melihat hasil penelitian, bahwa variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y_2) dengan nilai koefisien path bernilai positif, dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan yang diperoleh, maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan. Maka sebaiknya Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu harus berupaya untuk menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar prestasi kerja karyawan ikut terjaga dan meningkat. Pada variabel Kepuasan Kerja

Karyawan, kepuasan terhadap sistem promosi yang diterapkan menjadi item pertanyaan dengan nilai mean terkecil. Maka untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sebaiknya Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbang) Perum Perhutani, Cepu meningkatkan sistem pelaksanaan promosi karyawan yang lebih baik, agar karyawan mendapatkan kepuasan kerjanya.

