

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan teori, hasil penelitian, dan pengujian yang dilakukan mengenai pengaruh promosi jabatan dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gambaran promosi jabatan di Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten berada pada kategori tinggi. Indikator-indikator promosi jabatan terdiri dari senioritas, prestasi, loyalitas, dan kejujuran. Indikator loyalitas memiliki penilaian persepsi tertinggi sedangkan indikator prestasi memiliki penilaian persepsi paling rendah.
2. Gambaran Tingkat beban kerja yang terdiri dari indikator beban waktu (*time load*), beban usaha mental (*mental effort load*), dan beban tekanan psikologis (*psychological stress load*) berada pada kategori tinggi. Dimensi beban waktu (*time load*) memiliki penilaian persepsi paling tinggi, sedangkan dimensi beban usaha mental (*mental effort load*) memiliki penilaian persepsi yang paling rendah.
3. Gambaran tingkat kepuasan di Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari hasil penilaian indikator kepuasan kerja yaitu *pay* (gaji), *the work itself* (pekerjaan itu sendiri), *supervision* (pengawasan pemimpin), *co – workers* (rekan kerja), dan *promotion* (promosi). Indikator yang memiliki penilaian paling tinggi yaitu dimensi *co- workers* (rekan kerja), sedangkan dimensi yang memiliki penilaian paling rendah yaitu dimensi *pay* (gaji).
4. Promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar peluang pegawai untuk mendapatkan promosi jabatan, maka tingkat kepuasan kerja di Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten akan semakin tinggi. Begitu pula sebaliknya, jika peluang pegawai untuk

mendapatkan promosi jabatan kecil, maka akan semakin kecil tingkat kepuasan pegawai di Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten.

5. Beban kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah beban kerja yang di rasakan oleh pegawai, maka tingkat kepuasan kerja di Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten akan semakin tinggi. Begitu pula sebaliknya, jika beban kerja pegawai Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten tinggi, maka tingkat kepuasan kerja akan semakin rendah.
6. Promosi jabatan dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar peluang mendapatkan promosi jabatan serta semakin rendah beban kerja yang dirasakan pegawai secara bersama – sama, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai di Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka direkomendasikan sebagai berikut:

1. Promosi jabatan di Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten dapat ditingkatkan melalui pertimbangan prestasi pegawai. Indikator prestasi memiliki penilaian persepsi paling rendah Untuk meningkatkan prestasi maka pegawai bisa diberikan peluang dan kesempatan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan prestasi melalui pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan bidang pekerjaannya.
2. Beban kerja di Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten dapat ditingkatkan dalam aspek beban usaha mental (*mental effort load*). Hal ini dapat dilakukan dengan cara memperhatikan tuntutan mental atau tingkat konsentrasi yang dibutuhkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan cara melengkapi fasilitas, memperjelas informasi pekerjaan, serta pemahaman pegawai terhadap pekerjaannya. Dengan memperhatikan hal ini, maka pegawai dapat mengendalikan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar.
3. Kepuasan kerja di Perum Perhutani Divre III Jawa Barat dan Banten dapat ditingkatkan pada aspek gaji. Kesesuaian gaji yang diterima pegawai dengan

usaha yang diberikan pegawai harus seimbang untuk meningkatkan produktivitas serta kinerja pegawai sehingga pegawai akan merasa puas dengan pekerjaannya. Perusahaan juga sebaiknya mempertimbangkan kecukupan kebutuhan pegawai dengan gaji yang didapatkan pegawai, serta kesesuaian gaji pegawai dengan jabatan kerja sehingga kepuasan kerja pegawai akan semakin tinggi.

4. Diharapkan perusahaan terus meningkatkan peluang pegawai untuk mendapatkan promosi jabatan melalui pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan pekerjaannya sehingga pegawai dapat terus meningkatkan prestasinya serta mengembangkan dirinya.
5. Diharapkan perusahaan terus memperhatikan beban kerja yang dirasakan oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Perusahaan dapat melakukan pengawasan beban usaha mental dengan memperhatikan tuntutan mental yang dibutuhkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya. Aktivitas yang membutuhkan usaha mental seperti membuat keputusan, mengingat atau menyimpan informasi, dan memecahkan masalah perlu diperhatikan oleh perusahaan karena semakin rendah beban usaha mental yang dirasakan oleh pegawai, maka konsentrasi dan perhatian yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan akan semakin kecil dan pekerjaan dapat di selesaikan dengan baik serta menghasilkan kepuasan kerja pegawai.
6. Diharapkan perusahaan dapat terus memperbesar peluang pegawai untuk mengembangkan potensi dirinya sehingga mendapatkan promosi jabatan, serta perusahaan memperhatikan tingkat beban usaha mental pegawai secara mendetail sehingga perusahaan dapat meminimalisir tingginya tingkat beban kerja yang akan menyebabkan kepuasan kerja semakin menurun.