

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pegawai KPP Pratama Bandung Tegallega memiliki keterikatan karyawan yang cukup. Hal ini dapat dilihat dari pegawai yang cukup memiliki kegigihan, cukup bertindak proaktif, dan cukup melihat perluasan peran yang dimiliki, serta memiliki adaptabilitas yang cukup dalam menghadapi perubahan.
2. Pegawai KPP Pratama Bandung Tegallega memiliki kepuasan kerja yang cukup. Hal ini dapat dilihat dari pegawai yang merasa cukup puas akan insentif yang diterima, perasaan cukup menikmati pekerjaannya, dan diberikan penghargaan yang cukup, serta cukup memiliki kesempatan untuk promosi. Selain itu, pegawai juga sangat puas akan pengakuan yang diterimanya, dan rekan kerja yang dimilikinya.
3. Pegawai KPP Pratama Bandung Tegallega memiliki kinerja yang cukup. Hal ini dapat dilihat dari pegawai yang memiliki kecakapan yang tinggi dalam mengerjakan tugas pekerjaannya, serta pegawai juga memiliki perilaku yang cukup mendukung organisasi. Akan tetapi, pegawai juga cukup memiliki perilaku kontraproduktif yang dapat merugikan kesejahteraan organisasi.

4. Keterikatan karyawan dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Bandung Tegallega baik secara simultan maupun parsial. Besarnya pengaruh adalah 51,7 persen.

## 6.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat diberikan saran sebagai berikut:

### (1) Pihak KPP Pratama Bandung Tegallega

1. Keterikatan karyawan pada pegawai KPP Pratama Bandung Tegallega masih tergolong cukup dan diharapkan pegawai dapat meningkatkan perilaku yang gigih dalam menyelesaikan tugas keseharian secara antusias dan optimis, dengan target kualitas yang tinggi. Diharapkan pegawai juga tidak mudah menyerah dan selalu bangkit apabila menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan rutinitas kerjanya. Selain itu, pegawai dapat melakukan evaluasi terkait perubahan dan bagaimana langkah selanjutnya dalam menghadapi perubahan tersebut. Dengan demikian, pegawai diharapkan siap untuk melaksanakan tugas dan tuntutan yang ada ketika terjadinya perubahan-perubahan baik di organisasi maupun Indonesia.
2. Kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh pegawai KPP Pratama Bandung Tegallega masih tergolong cukup. Dengan hal tersebut, diharapkan organisasi dapat meningkatkan aspek-aspek dari kepuasan kerja seperti pemberian apresiasi atau penghargaan atas kompetensi pegawai dalam bekerja yang dapat meningkatkan kebanggaan pegawai atas kompetensi

mereka. Selain itu, diharapkan dapat menyesuaikan gaji dengan tingkat inflasi yang terjadi agar pegawai merasa gaji yang diterimanya sesuai dengan harapan serta merasakan keadilan atas gaji yang diterimanya.

3. Pegawai KPP Pratama Bandung Tegallega menunjukkan kinerja yang cukup. Dengan demikian, pegawai dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan untuk memudahkannya dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. Pegawai juga diharapkan lebih aktif ketika rapat kerja atau situasi diskusi yang membahas permasalahan rutinitas pekerjaan guna meningkatkan kinerja masing-masing pegawai. Selain itu, pegawai juga dapat menurunkan perilaku kontraproduktif dengan cara fokus pada hal dan aspek yang penting untuk mendukung terselesaikannya tugas dan tanggung jawab pekerjaan rutinitas.

(2) Penelitian yang akan datang

1. Peneliti lain disarankan untuk meneliti dengan membandingkan sejauh mana pengaruh keterikatan karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja antar KPP Pratama lainnya.
2. Penelitian berikutnya dapat menambahkan dan membahas variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja selain variabel penelitian ini.