

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Rotasi Kerja (X1), Pelatihan (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) dan berdampak pada Kinerja (Z) pada Institut Informatika dan Bisnis (IBI) Darmajaya Bandar Lampung. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Institut Informatika dan Bisnis (IBI) Darmajaya Bandar Lampung.
2. Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja Institut Informatika dan bisnis (IBI) Darmajaya Bandar Lampung.
3. Rotasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Institut Informatika dan Bisnis (IBI) Darmajaya Bandar Lampung.
4. Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Institut Informatika dan Bisnis (IBI) Darmajaya Bandar Lampung.
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Institut Informatika dan Bisnis (IBI) Darmajaya Bandar Lampung.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran baik kepada Institut Informatika dan Bisnis (IBI) Darmajaya Bandar Lampung maupun bagi peneliti selanjutnya.

##### **5.2.1 Bagi Perusahaan**

1. Institut Informatika dan Bisnis (IBI) Darmajaya Bandar Lampung harus melakukan rotasi kerja dengan sebaik-baiknya yaitu dengan memperhatikan azas keadilan.

2. Institut Informatika dan Bisnis (IBI) Darmajaya Bandar Lampung harus lebih meningkatkan kualitas program pelatihan sehingga kemampuan karyawan dapat meningkat.
3. Belum adanya pengukuran tingkat kepuasan kerja karyawan sehingga Institut Informatika dan Bisnis (IBI) Darmajaya Bandar Lampung perlu melakukan pengukuran tingkat kepuasan kerja terhadap karyawan.

### **5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya**

Dalam penelitian ini menggunakan variabel rotasi kerja dan pelatihan sebagai variabel bebas yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan dan untuk pengembangan mendatang masih memungkinkan menambah variabel lain untuk menjelaskan kepuasan kerja misalnya, motivasi dan gaya kepemimpinan, serta untuk menjelaskan variabel kinerja seperti kompensasi dan budaya organisasi.