

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki Bandung, untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Gambaran kepuasan kerja termasuk dalam kategori sangat tinggi dimana kepuasan kerja sudah mulai sesuai antara yang diharapkan dengan yang dirasakan oleh karyawan. Artinya karyawan memiliki kepuasan kerja yang sangat tinggi, hal ini didasarkan pada nilai indeks yang berada pada kategori sangat tinggi . Dalam penelitian ini dimensi sikap terhadap pekerjaan pada indikator tingkat loyalitas karyawan terhadap pekerjaan memperoleh skor tertinggi dan menunjukkan bahwa sebagian karyawan sangat setia dan komitmen terhadap pekerjaan mereka serta organisasi tempat mereka bekerja dan menunjukkan bahwa karyawan merasa terikat, berdedikasi, dan memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap perusahaan dan tentunya akan memberikan kontribusi besar yang menguntungkan perusahaan. Sedangkan skor terendah pada dimensi respon emosional terhadap situasi pekerjaan pada indikator tingkat semangat dalam bekerja yang dirasa belum maksimal.
2. Gambaran motivasi kerja termasuk dalam kategori tinggi pada dimensi kebutuhan akan kekuasaan pada indikator tingkat dorongan melakukan persaingan dalam meraih prestasi. Artinya karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, hal ini didasarkan pada nilai indeks yang berada pada kategori tinggi dan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dalam perusahaan memiliki motivasi yang kuat untuk bersaing dan mencapai prestasi yang tinggi dan mengindikasikan bahwa karyawan memiliki hasrat untuk menjadi yang terbaik dalam lingkup pekerjaan atau

pencapaian pribadi dan tentunya akan memberikan kontribusi besar yang menguntungkan perusahaan. Sedangkan skor terendah pada dimensi kebutuhan akan afiliasi pada indikator tingkat dorongan untuk bekerja dalam tim.

3. Gambaran kinerja karyawan termasuk dalam kategori sangat tinggi pada dimensi kuantitas pada indikator tingkat kemampuan pencapaian target dalam bekerja. Artinya karyawan telah memiliki kinerja yang sangat tinggi, hal ini didasarkan pada nilai indeks yang berada pada kategori sangat tinggi dan menunjukkan bahwa karyawan memiliki kemampuan untuk secara konsisten mencapai atau bahkan melebihi target yang telah ditentukan dan tentunya akan memberikan kontribusi besar yang menguntungkan perusahaan. Sedangkan dimensi terendah pada efektivitas pada indikator tingkat kemampuan penggunaan sumber daya organisasi.
4. Terdapat pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Terdapat pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Kepuasan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki Bandung.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, peneliti mengajukan saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi PT.Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki Bandung, diantaranya sebagai berikut:

1. Mengenai kepuasan kerja dimensi terendah terdapat pada dimensi respon emosional terhadap situasi pekerjaan dengan indikator tingkat semangat dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa karyawan memiliki semangat yang rendah dalam menjalankan pekerjaannya dan kurang termotivasi.. Oleh karenanya, PT Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki Bandung perlu dan sering mengakui prestasi karyawan dan memberikan penghargaan atas kontribusi mereka karena dapat meningkatkan semangat kerja. Penghargaan bisa berupa pengakuan publik, insentif, atau promosi. Selain itu, atasan dapat mengupayakan agar karyawan memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sesama karyawan juga diharapkan saling mengupayakan lingkungan kerja yang positif dalam artian menghindari konflik sekecil apapun, sehingga tingkat semangat untuk bekerja semakin tinggi karena didukung lingkungan positif.
2. Mengenai motivasi kerja dimensi terendah terdapat pada dimensi kebutuhan akan afiliasi dengan indikator tingkat dorongan untuk bekerja dalam tim. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa karyawan yang kurang terdorong untuk melakukan kerja dalam tim dengan pihak luar/antar tempat kerja. Oleh karenanya, PT Pos Indonesia Kantor Pusat Cilaki Bandung perlu membuat kebijakan yang dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan perlu membuat program pelatihan yang menunjukkan manfaat melakukan pekerjaan dalam tim sehingga karyawan akan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan penting, menarik dan menantang. Setelah pemberian pelatihan, Atasan dapat memberikan tantangan berupa sebuah program kerja sama antar tim menjadi program yang wajib diikuti setiap karyawan Atasan pun harus

memberikan umpan balik kepada karyawan tersebut dengan memberikan penilaian secara berkala dan kemajuan karyawan tersebut yang dapat memberikan motivasi untuk menyelesaikannya karena akan merasa lebih dihargai dan tertantang dengan diberikan pekerjaan yang dinilai membutuhkan keahlian khusus dan dirinya dinilai mampu untuk menyelesaikannya, memberikan pengakuan dan penghargaan dalam bentuk fisik seperti sertifikat atau semacamnya, memberikan stimulasi secara langsung kepada karyawan dalam peningkatan semangat kerja, dan menyadarkan karyawan dengan menjelaskan keahlian yang dimilikinya.

3. Peneliti memberikan saran dalam peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan mengkaji faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak pernah peneliti sertakan dalam penelitian ini. Seperti lingkungan kerja, komitmen kerja, disiplin kerja, kompensasi, dan lainnya.