

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap PT. Asih Tunggal mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran kepuasan kerja karyawan di PT. Asih Tunggal berada pada kategori puas. Hal ini dibuktikan dari hasil perolehan skor jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja. Kepuasan kerja terdiri dari Gaji, Pekerjaan itu sendiri, Rekan Kerja, Promosi, dan Pengawasan. *Pekerjaan itu sendiri* merupakan aspek yang memberikan kontribusi paling besar dalam menentukan kepuasan kerja, yaitu indikator *Tingkat Keahlian dan Pengalaman Pekerjaan yang Dimiliki*. Maka kepuasan kerja yang ada dalam organisasi ini cenderung memiliki tingkat keahlian karyawan yang baik dengan kategori puas.
2. Gambaran motivasi karyawan PT. Asih Tunggal berada pada kategori sedang. Hal ini dibuktikan dari hasil perolehan skor jawaban responden untuk variabel motivasi. Motivasi terdiri dari indikator harapan (*expectation*), pertautan (*instrumentality*) dan nilai (*value*). Nilai (*value*) merupakan aspek yang memberikan kontribusi paling besar dalam menentukan motivasi, yaitu *Tingkat Motivasi Karyawan atas Pengakuan dari Perusahaan*. Maka karyawan termotivasi karena ingin mendapat pengakuan dari perusahaan.
3. Gambaran kinerja karyawan PT. Asih Tunggal berada pada kategori puas. Hal ini dibuktikan dari hasil perolehan skor jawaban responden untuk variabel kinerja. Kinerja terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, kebutuhan pengawasan, dampak pribadi, dampak pribadi merupakan aspek yang memberikan kontribusi paling besar dalam menentukan kinerja, yaitu indikator *Tingkat Bekerja Samadengan*

sesama karyawan. Maka kinerja karyawan dapat meningkat jika karyawan memiliki tingkatkerjasamaantarkaryawan yang baik.

4. Dari hasil penelitian yang di lakukan dapat diketahui bahwa kepuasankerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asih Tunggal. Berdasarkan koefisien korelasi yang di peroleh, maka dapat di ketahui bahwa terdapat hubungan dengan tingkat sangatrendah antara kepuasankerja terhadap kinerja.. Hal ini menunjukkan bahwa adafaktor lain yang tidakditelitipenulis yang berhubungandengankepuasankerja yang dapatmeningkatkankinerjakaryawan.
5. Dari hasil penelitian yang di lakukan dapat diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asih Tunggal. Berdasarkan koefisien korelasi yang di peroleh, maka dapat di ketahui bahwa terdapat hubungan dengan tingkat sangatrendah antara motivasi terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa adafaktor lain yang tidakditelitipenulis yang berhubungandenganmotivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.
6. Dari hasil penelitian yang di lakukan dapat diketahui bahwa iklimkepuasankerjadan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asihtunggal. Sehingga dapat di ketahui bahwa kinerja di pengaruhi oleh kepuasankerja dan motivasi. Berdasarkan koefisien korelasi yang di peroleh, maka dapat di ketahui bahwa terdapat hubungan dengan tingkat sangatrendah antarakepuasankerja dan motivasi terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dapat di tingkatkan dengan faktor lain yang tidakditelitiolehpenulis.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang di peroleh dari hasil penelitian mengenai pengaruh kepuasankerja dan motivasi terhadap kinerja. Maka peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat di jadikan solusi dari berbagai permasalahan sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan yang akan di ambilnya.

1. Berdasarkan jawaban responden mengenai kepuasan kerja, dimensi *kesempatan promosi* dengan Tingkat Kepuasan Terhadap Kebijakan Perusahaan Dalam Promosi Jabatan memperoleh nilai skor yang paling rendah, oleh karena itu jika karyawan telah bekerja cukup lama pada perusahaan ada baiknya perusahaan memberikan peluang promosi yang lebih besar, sehingga berdampak pada kepuasan kerja karyawannya.
2. Berdasarkan jawaban responden mengenai motivasi, dimensi *harapan* (*expectation*) dengan indikator tingkat karyawan termotivasi mencapai hasil memperoleh nilai skor yang paling rendah, oleh karena itu perusahaan diharapkan dapat memberikan motivasi yang lebih yaitu berupa insentif atau reward kepada karyawan yang bekerja di dalam organisasi. Sebab dengan motivasi yang lebih dan sesuai terhadap karyawan akan berdampak pada motivasi yang tinggi dalam bekerja dan ini pun bisa meningkatkan loyalitas karyawan kepada organisasi. Hal tersebut akan memengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik.
3. Berdasarkan jawaban responden mengenai kinerja, indikator ketepatan waktu memiliki skor paling rendah dibandingkan dengan indikator yang lain. Tingkat ketepatan rencana kerja dengan hasil kerja merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja dalam organisasi, dengan tingkat ketepatan waktu yang rendah akan malas dalam bekerja maka kinerja organisasi pun akan turun. Maka organisasi harus bisa memotivasi karyawan agar selalu tepat waktu dalam setiap kegiatan pekerjaan organisasi agar kinerja organisasi meningkat sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi.
4. Peneliti mengajukan saran untuk dilakukan penelitian selanjutnya dengan variabel lain yang berbeda, agar memperoleh gambaran secara lebih komprehensif mengenai peningkatan kinerja karyawan di PT. Asih Tunggal