

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa data yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan mengenai pengaruh kepuasan, disiplin, dan motivasi kerja serta implikasinya pada kinerja karyawan PT. Satria Utama di Kabupaten Garut yaitu sebagai berikut:

1. Gambaran tingkat kepuasan kerja berdasarkan persepsi karyawan termasuk dalam kategori tinggi dan tingkat disiplin kerja pada kategori tinggi. Adapun motivasi kerja pada kategori kuat serta kinerja karyawan PT. Satria Utama di Kabupaten Garut pada kategori sedang.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada karyawan PT. Satria Utama di Kabupaten Garut. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi motivasi kerja. Pengaruh kepuasan kerja merupakan pengaruh terkecil terhadap motivasi kerja.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada karyawan PT. Satria Utama di Kabupaten Garut. Semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi motivasi kerja. Pengaruh disiplin kerja merupakan pengaruh terbesar terhadap motivasi kerja.
4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Satria Utama di Kabupaten Garut secara langsung maupun melalui Motivasi Kerja. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi terhadap Kinerja secara langsung maupun melalui motivasi kerja. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara langsung merupakan pengaruh kedua terbesar dan pengaruh melalui motivasi kerja merupakan yang terkecil.
5. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Satria Utama di Kabupaten Garut secara langsung maupun melalui motivasi kerja. Semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi terhadap Kinerja karyawan secara langsung maupun melalui motivasi kerja. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara langsung merupakan

pengaruh terkecil dan terbesar pengaruh melalui motivasi kerja merupakan yang terbesar.

6. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Satria Utama di Kabupaten Garut. Semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan secara langsung.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah disimpulkan, terdapat beberapa rekomendasi dalam penelitian yaitu berikut.

1. Melalui kepuasan, disiplin, dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dari permasalahan menurunnya kinerja karyawan dan jumlah karyawan yang datang terlambat. Sehingga perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan, disiplin, dan motivasi kerja karyawan karena, memberikan dampak langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan.
2. Walau kepuasan kerja berapa pada kategori tinggi, pada dimensi pekerjaan itu sendiri dimensi terendah. Oleh karena itu, perusahaan membuat sistem rotasi untuk mengurangi kelelahan kerja yang dirasakan karyawan. Untuk melakukan rotasi dilakukan satu minggu sekali, satu minggu melakukan pengiriman jarak dekat dan satu minggu melakukan pengiriman jarak jauh. Pentingnya perusahaan memperhatikan beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan, jika terlalu berat akan berdampak pada kesehatan karyawan.
3. Walau disiplin kerja berapa pada kategori tinggi, pada dimensi waspada. Oleh karena itu, perusahaan harus mewajibkan kepada karyawan untuk menggunakan masker terutama ditempat yang berdebu untuk mengurangi risiko pada masalah pernafasan, penggunaan masker disaat pandemi covid-19 seperti saat ini merupakan hal yang penting sebagai upaya untuk mengurangi penularan. Jika ada satu karyawan yang positif covid-19, maka perusahaan harus melakukan penutupan usaha paling singkat selama 2

minggu, memeriksa semua karyawan tes cepat covid-19, melakukan isolasi. Jika hal ini terjadi akan berakibat kerugian pada perusahaan selain menutup perusahaan sementara, dan harus memberikan gaji kepada karyawan yang dirumahkan. Perusahaan harus meningkatkan kewaspadaan dengan memberikan hukuman kepada karyawan yang tidak melakukan protokol kesehatan yang ditetapkan oleh perusahaan dan pemerintah.

4. Walau motivasi kerja berada pada kategori tinggi, pada dimensi pengakuan. Oleh karena itu, untuk pengakuan atas kinerja dari persepsi responden yang merasa menerima imbalan yang sama dengan kontribusi berbeda yang dirasakan tidak adil jika dibandingkan dengan yang lain. Perusahaan harus memberikan penjelasan secara detail dan terbuka kepada karyawan seperti pemberian bonus, insentif, hadiah dan naik jabatan. Untuk menghindari kesalahan paham yang menyebabkan motivasi kerja karyawan menurun yang akan berdampak pada kinerja karyawan.
5. Kinerja berada pada kategori sedang, sehingga perlu ditingkatkan. Terutama pada dimensi terendah adalah kehadiran kerja. Kehadiran kerja ada beberapa karyawan yang datang terlambat bekerja. Perusahaan harus memperbaiki masalah kehadiran kerja, memperbaiki aturan toleransi waktu terlambat dari jam masuk kerja. Membuat aturan dalam sebulan jika sudah terlambat dengan kalkulasi 10 menit memberikan hukuman denda dengan nominal Rp. 10.000 – Rp. 20.000, menambahkan denda sebesar Rp. 2.000 untuk penambahan per/menit. Memberikan denda kepada karyawan yang datang terlambat akan sadar jika terlambat akan terkena denda sehingga gaji yang diterima akan berkurang.
6. Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti pengaruh dari faktor personal (individual) seperti, kepuasan, disiplin, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya bisa menambahkan pembahas pengaruh faktor situasional (lingkungan) terhadap variabel lain.