

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. Tingkat kepuasan kerja pegawai pada bagian personalia PT Aneka Produksi Nusajaya Bandung atas pekerjaannya cukup tinggi dan hal ini dilihat pada tabel 4.1, 4.2, 4.3, sampai dengan tabel 4.35, dimana terdata dengan jelas mayoritas dari pegawai memberi tanggapan positif atas pekerjaannya.
2. Tingkat motivasi kerja pegawai bagian personalia di perusahaan ini dapat dikatakan cukup baik karena setelah peneliti mendapatkan jawaban kuesioner dan telah melakukan olah data maka keseluruhan pertanyaan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,15. Oleh karena itu tingkat kepuasan pegawai pada bagian personalia PT Aneka Produksi Nusajaya Bandung ini dapat dikatakan baik.
3. Kepuasan pegawai atas pekerjaannya ternyata mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan motivasi kerja mereka dan hal ini ditunjukkan dengan derajat korelasi berdasarkan perhitungan Rank Spearman. Dan telah dilakukan melalui uji hipotesis berdasarkan  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel sehingga terdapat hubungan yang cukup kuat antara kepuasan kerja terhadap motivasi kerja. Sedangkan melalui perhitungan koefisien determinasi didapatkan kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya mempengaruhi motivasi pegawai sebesar 25,25 % dan sisanya 74,75% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

## 5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka saran-saran yang dapat diberikan oleh penulis untuk membantu pihak perusahaan dalam mengelola pegawai pada bagian personalia PT Aneka Produksi Nusajaya Bandung serta untuk mengembangkan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Peneliti menyarankan agar perusahaan dapat menyeimbangkan antara pekerjaan yang bersifat rutin dengan pekerjaan atau hal-hal yang bersifat non rutin. Terlihat dari olah data pekerjaan non rutin ini memiliki nilai di bawah rata-rata. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan liburan, rekreasi, dan lain-lain kepada pegawai sesuai dengan kebutuhan. Tentu saja hal utama yaitu pekerjaan yang bersifat rutin harus difokuskan kepada para pegawai agar keefektifan perusahaan dapat tergapai secara maksimal.
2. Ternyata para pegawai yang berperan dalam menentukan kapan dan bagaimana suatu pekerjaan itu dilakukan memiliki nilai yang di bawah rata-rata pula. Hal ini dapat diatasi dengan cara pengarahan dari manajer pekerjaan apa yang sedang dilakukan oleh para pegawai di perusahaan dan memberikan instruksi langsung di lapangan agar karyawan selalu dapat meningkatkan kualitas pekerjaannya sehingga produktivitas perusahaan dapat tercapai secara maksimal.
3. Peneliti menyarankan agar gaji yang diterima oleh pegawai harus benar-benar sesuai dengan pekerjaan yang pegawai lakukan. Hal ini dapat dilihat dari oleh data bab 4 ternyata rata-rata pegawai tersebut merasa tidak setimpal atas pekerjaan yang telah perbuat untuk perusahaanya. Oleh karena itu perusahaan dapat melakukan upaya untuk menambah bonus yang sesuai untuk para pegawai yang berprestasi di perusahaan ini dan upah lembur yang memadai untuk pekerjaan di luar jam kerja.

4. Peneliti menyarankan agar perusahaan memberikan fasilitas-fasilitas untuk menjamin rasa aman bagi para pegawainya dalam melakukan pekerjaannya, misalnya dalam melakukan pekerjaan diberikan instruksi-instruksi dari manajer kepada karyawannya ketika melakukan pekerjaan, atau memberikan instruksi langsung jika manajer atau atasan perusahaan memeriksa langsung terhadap karyawannya yang sedang bekerja di perusahaan ini. Hal ini dikarenakan berdasarkan oleh data, pegawai bagian personalia merasa tidak aman dalam melakukan pekerjaan yang ada di perusahaan PT Aneka Produksi Nusajaya Bandung.