

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan mengenai “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan”, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan serta memberikan beberapa saran sebagai masukan bagi pihak perusahaan.

5.1 Kesimpulan

- Setiap staf karyawan yang bekerja di CV. Bersama maju Waringin mempunyai kepuasan kerja yang berbeda-beda. Setiap karyawan dituntut untuk memberikan yang terbaik berupa hasil pekerjaannya. Tingkat kepuasan karyawan pada CV. Bersama Maju Waringin dapat diukur dari indikator-indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja staf karyawan yaitu pekerjaan itu sendiri, pengawasan, rekan sekerja dan promosi. Melalui penelitian ini penulis mendapatkan batasan skor untuk tingkat kepuasan kerja staf karyawan di CV. Bersama Maju Waringin yaitu sebesar 2.018 yang berarti dalam batasan skor / tingkat yang tidak baik.
- Setiap staf karyawan yang bekerja di CV. Bersama Maju Waringin mempunyai motivasi kerja yang berbeda-beda. Setiap karyawan dituntut untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi, karena dengan adanya motivasi

kerja yang tinggi, dapat membuat setiap staf karyawan memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Tingkat motivasi kerja staf karyawan pada CV. Bersama Maju Waringin dapat diukur dari indikator-indikator yang mempengaruhi motivasi kerja staf karyawan yaitu loyalitas (kesetiaan), *job performance* (kinerja) dan tingkat absensi. Melalui penelitian ini penulis mendapatkan batasan skor untuk tingkat motivasi kerja staf karyawan di CV. Bersama Maju Waringin yaitu sebesar 1.98 yang berarti dalam batasan skor / tingkat yang tidak baik.

- Motivasi kerja staf karyawan selain diukur oleh loyalitas (kesetiaan), *job performance* (kinerja) dan tingkat absensi, dipengaruhi juga oleh kepuasan kerja yang mereka rasakan terhadap pekerjaan mereka. Pengaruh ini dapat dilihat dari hasil kuesioner yang telah diolah dalam perhitungan statistik yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja sebesar 32%. Dari responden yang telah mengisi kuesioner, besarnya pengaruh tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lemah terhadap motivasi kerja staf karyawan di CV. Bersama Maju Waringin.

5.2 SARAN

Di sini penulis akan menuliskan beberapa saran yang diharapkan dapat berguna bagi CV. Bersama Maju Waringin, perusahaan yang penulis teliti. Adapun saran-saran yang penulis akan kemukakan adalah sebagai berikut :

- Penulis menyarankan agar CV. Bersama Maju Waringin lebih meningkatkan tingkat kepuasan kerja, sehingga akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Jika motivasi kerja tinggi, loyalitas karyawan akan meningkat. Dan dengan tingginya loyalitas para karyawan, perusahaan akan memperoleh keuntungan.
- Agar motivasi kerja dapat lebih meningkat, perlu juga ditambah faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja tersebut, misalnya dengan memberikan penghargaan intrinsik seperti tantangan pekerjaan, prestasi kerja, pengakuan, tanggung jawab, kesempatan untuk memperoleh pengembangan keterampilan dan karir, serta memberikan penghargaan ekstrinsik seperti pemberian upah/gaji, bonus, komisi, dan pembagian laba.
- Setelah diperoleh perhitungan korelasi 0,566 yang artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja yang cukup kuat/tinggi terhadap motivasi kerja. Maka dari itu, diharapkan perusahaan mampu memberikan kepuasan kerja yang terus meningkat. Sehingga timbul motivasi kerja dari para karyawan dan secara langsung memberikan keuntungan bagi perusahaan.